

Hilft Arbeitszeitverkürzung gegen Corona?*

Vor einigen Tagen ist im Handelsblatt (16.07.20) ein Kommentar des Redakteurs Roman Tyborski zu den Beschäftigungsaussichten der Automobilindustrie einschließlich ihrer Zulieferer erschienen, der in diesem Schlusssatz kulminierte: „Wenn sich Gewerkschaften, Politik und Unternehmen nicht auf ein Modell zur Arbeitszeitabsenkung einigen, drohen Massenentlassungen“.

Besonders interessant ist hierbei die Position „Politik“: Diese soll die bei Arbeitszeitverkürzungen eintretenden Einkommensminderungen teilweise ausgleichen – so z.B. (Handelsblatt 29.06.20), „insbesondere für die niedrigen Tarifgruppen“, die Continental-Personalvorständin Ariane Reinhardt, die dazu „eine Aufstockung durch die Bundesagentur für Arbeit erstrebenswert“ findet (bei der es dann allerdings um eine entsprechende Verwendung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung ginge und nicht um staatliche Mittel).

Vor diesem Hintergrund beschäftige ich mich nachfolgend mit diesen beiden Fragen:

- Welchen Beitrag können Arbeitszeitverkürzungen zur Bewältigung struktureller Umbrüche leisten?
- Unter welchen Umständen sollten für wen Entgeltausgleiche geleistet werden – und ggf. durch wen?

Arbeitszeitverkürzungen in strukturellen Umbrüchen

Arbeitszeitverkürzungen können dort, wo es Personalüberhänge gibt, diese rechnerisch sofort beseitigen – was sie kostenseitig potenziell enorm attraktiv macht. Sind also z.B. 20% der Mitarbeiter*innen zu viel an Bord, verschwindet dieser Überhang rechnerisch, wenn alle Mitarbeiter*innen 20% weniger arbeiten. Nach diesem Prinzip funktioniert auch die (für die Arbeitgeber aktuell sehr kostengünstige) Kurzarbeit, die jedoch von Rechts wegen nur bei voraussichtlich vorübergehendem Arbeitsausfall eingesetzt werden darf – und darum geht es vorliegend ja gerade nicht. Und es liegt auch Beschäftigungssicherungstarifverträgen zu Grunde, wie es sie auch in der Metallindustrie gibt, bei deren Nutzung aber während des jeweils vereinbarten Zeitraums im Gegenzug betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden sind – was bei Strukturbrüchen nicht immer möglich ist.

Diese Defizite der Instrumente Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung erklären das aktuelle Interesse an anderweitigen Arbeitszeitverkürzungen. Diese können jedoch bei strukturellen Umbrüchen nicht kollektiv sein, weil es hier Personalüberhänge

stets nur in Teilbereichen gibt, während in anderen Bereichen sogar zu wenig Personal zur Verfügung stehen kann. Da solche Ungleichgewichte durch Qualifizierung gemildert werden können – wozu gerade auch die neuen Instrumente Qualifizierungschancengesetz (2019) und Arbeit-von-morgen-Gesetz (2020) geschaffen worden sind –, machen Arbeitszeitverkürzungen nur für diejenigen Mitarbeiter*innen Sinn, die in ihrer im Arbeitsprozess nicht benötigten Arbeitszeit nicht umqualifiziert werden können oder wollen (weil sie sich beispielsweise zu alt fühlen): was den Kreis der hiervon Betroffenen noch enger zieht.

Da die Vertragsarbeitszeit in den derzeit üblichen Arbeitsverträgen nicht einseitig abgesenkt werden kann, sind solche Arbeitszeitverkürzungen nur auf mitarbeiterseits freiwilliger Basis (was in aller Regel wenig Volumen mobilisiert) und/oder mittels Tarifvertrag erreichbar. An dieser Stelle kommen dann also die Gewerkschaften ins Spiel: was zum einen zu Begrenzungen des Umfangs zulässiger Arbeitszeitverkürzungen (z.B. auf maximal 90% des Ausgangswerts) und zum anderen zu Entgeltausgleichen führen wird. Beides ist bei vielen (aber keineswegs allen) Betroffenen für die Akzeptanz einer solchen Maßnahme ausschlaggebend, die ansonsten ja nur von einer ggf. niedrigeren Lohnsteuerquote profitieren. Die Beteiligung der „Politik“ an solchen Entgeltausgleichen würde damit den Tarifparteien die Vereinbarung solcher (relativ geringfügigen) Arbeitszeitverkürzungen erleichtern.

Sollten solche Arbeitszeitverkürzungen dann tatsächlich vereinbart werden, führen sie dazu, dass den sie einsetzenden Betrieben mehr Zeit für den erforderlichen Stellenabbau zur Verfügung steht, was auch die damit verbundenen Kosten mindern kann. Darüber hinaus könnten mit Arbeitszeitverkürzung und/oder Entgeltausfall unzufriedene Mitarbeiter*innen versuchen, sich etwas Neues zu suchen – was bei der Zielgruppe solcher Arbeitszeitverkürzungen (diejenigen Mitarbeiter*innen, die nicht umqualifiziert werden können oder wollen) auch im betrieblichen Sinne ist.

Im Zuge des Stellenabbaus können dann, soweit der Personalbedarf nicht gleichzeitig weiter abnimmt, auch die Vertragsarbeitszeiten schrittweise wieder hochgefahren werden, was mit der Reduzierung eines eventuellen Entgeltausgleichs und somit mit effektiv sinkenden Stundenentgelten verbunden ist. Auch vor diesem Hintergrund wird es Mitarbeiter*innen geben, die ihre Arbeitszeit nicht wieder erhöhen wollen – was für den Betrieb die (gut lösbare, aber bewusst anzugehende) Aufgabe mit sich bringt, seine Arbeitszeitsysteme so zu gestalten, dass hierin vollzeitnahe Teilzeitarbeit unproblematisch möglich ist. Zu empfehlen ist dabei das Modell „Wahlarbeitszeit“, das den Mitarbeiter*innen zugleich die lebensphasenorientierte Gestaltung ihrer Arbeitszeit erleichtert (siehe <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2012/05/Von-der-Vollzeitarbeit-zur-Wahlarbeitszeit-2017.pdf>).

Insgesamt können damit Arbeitszeitverkürzungen in Zeiten strukturellen Umbruchs durchaus nützlich sein. Ihr Potenzial ist allerdings sowohl quantitativ als auch

dadurch beschränkt, dass sie nur dort Sinn machen, wo Umqualifizierungen nicht möglich sind.

Partieller Ausgleich des begleitenden Entgeltausfalls?

Jede Form des Entgeltausgleichs bei Arbeitszeitverkürzungen führt zu einer entsprechenden Anhebung der Stundenentgelte – weshalb arbeitgeberseits ja auch angestrebt wird, diesen Faktor ganz oder teilweise zu vergesellschaften. Letzteres darf jedoch aus meiner Sicht aus den folgenden Gründen nicht geschehen:

- Der Arbeitgeber profitiert von eventuellen Produktivitätsgewinnen in Folge der verkürzten Arbeitszeit ebenso wie von dadurch verringerten Kosten des Stellenabbaus, so dass er auch diesbezügliche Kosten tragen sollte.
- Dadurch würden in besonderem Maße diejenigen Betriebe subventioniert werden, die den Strukturbruch verschlafen haben.
- Verkürzte Arbeitszeit bei zugleich angehobenem Stundenentgelt kann die Bereitschaft zur Umqualifizierung beeinträchtigen, die jedoch für Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend ist. Wenn überhaupt, dann sollten also die Stundenentgelte der Qualifikationsbereiten angehoben werden!
- Solche Anhebungen der Stundenentgelte können gegenüber „normalen“ Beschäftigten nur schwer gerechtfertigt werden – und schon gar nicht gegenüber Teilzeitbeschäftigten, die mit ihrer individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne jeden Entgeltausgleich auch dazu beitragen können, dass Mehrbeschäftigung entsteht.
- Erzwungene Arbeitszeitverkürzungen führen unabhängig vom Entgeltausgleich zu Wachstums- und zu Wohlfahrtsverlusten insbesondere bei denjenigen am unteren Ende der Einkommensskala (siehe <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2013/05/Arbeitszeitverk%C3%BCrzung-aber-richtig-2013.pdf>), so dass ihre Förderung aus öffentlichen Mitteln nicht in Frage kommen sollte.

Den Tarifparteien steht es aber natürlich frei (ebenso wie dem einzelnen Arbeitgeber), Entgeltausgleiche zu vereinbaren bzw. anzubieten, um Akzeptanz für solche Arbeitszeitverkürzungen zu gewinnen – die sich für den Arbeitgeber ja durchaus rechnen können. Ob dies eine gute Idee ist, wage ich allerdings zu bezweifeln.

* Dieser Text ist am 27.07.20 im Portal www.humanresourcesmanager.de veröffentlicht worden.