



## Statement: Optionale Entdichtung der Arbeit

Die Anforderungen der Arbeitnehmer/innen an eine auf ihre persönlichen Belange zugeschnittene und entsprechend, über Wahl-Optionen, individualisierte Arbeitswelt nehmen zu – und sie können von ihnen auch immer besser durchgesetzt werden. Im Vordergrund stehen dabei Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort, die Möglichkeit, Auszeiten zu nehmen, und eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeitdauer („Wahlarbeitszeit“).

Angesichts des von vielen Arbeitnehmer/inne/n beklagten Leistungsdrucks – in der aktuellen großen Beschäftigtenbefragung der IG Metall war dies z.B. nach „Planbarkeit der Arbeitszeit“ der wichtigste Arbeits(un)zufriedenheitsfaktor – sollten aber zusätzlich auch Wahl-Optionen hinsichtlich entdichteter Arbeitsprozesse angeboten werden. Dabei gibt es diese, auch miteinander kombinierbaren Möglichkeiten:

- **optionale zusätzliche Pausen** – die, wenn die gesetzlichen Pausenvorschriften ansonsten erfüllt sind (z.B. bei Tages-Arbeitszeiten von bis zu 9 Stunden durch eine 30-minütige Mittagspause), auch kürzer als 15 Minuten sein dürfen. Für Raucher ist ein solches Angebot heute schon weitgehend üblich, ebenso in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen für private Arbeitsunterbrechungen aller Art – warum es also nicht, auch im Sinne des Gesundheitsschutzes, verallgemeinern? Das geht im Übrigen gut auch im Schichtbetrieb – eventuell verbunden mit einer entsprechenden geringfügigen Reduzierung der Vertragsarbeitszeitdauer.
- **optionales Arbeitstempo**. Dies setzt erstens voraus, dass der/die betreffende Arbeitnehmer/in den Arbeitsprozess zumindest in gewissen Grenzen gestalten kann, zweitens eine Vorstellung von Normalleistung und drittens eine Art der Arbeitszeit-Aufzeichnung, die eine Differenzierung zwischen gesetzlicher und vertraglicher Arbeitszeit ermöglicht (oder alternativ Vertrauensarbeitszeit). Entscheidet sich also z.B. ein/e Arbeitnehmer/in dafür, entspannter zu arbeiten und sein/ihr Tagewerk dementsprechend z.B. in 9 statt in 8 Stunden zu erledigen, liegen arbeitszeitschutzrechtlich 9 Stunden Arbeitszeit vor, von denen jedoch – weil der/die Arbeitnehmer/in sich ja freiwillig und bewusst für diese Entdichtung entschieden hat – nur 8 Stunden auf die vertraglichen Arbeitszeit-Verpflichtungen angerechnet werden. – Angesichts der Missbrauchsanfälligkeit dieses Instruments sollte es allerdings nur kontrolliert zur Anwendung kommen.