

## **Was kommt nach der 40-Stunden-Woche? Auf der Suche nach einem neuen Leitbild für die Regelarbeitszeit**

- Kurzfassung in: *Personalwirtschaft* 09-2014, S. 12f. -

Das letzte durchschlagende Leitbild für die Regelarbeitszeit war das der in den 1950er und 1960er Jahren entwickelten 40-Stunden-Woche, die den 8-Stunden-Tag mit der 5-Tage-Woche („Samstags gehört Vati mir“) kombinierte. Ab 1984, also vor genau 30 Jahren, schien die Entwicklung dann zunächst zur 35-Stunden-Woche fortzuschreiten – konzeptionell also in Richtung 7-Stunden-Tag. Sie ist dann allerdings stecken geblieben und teils sogar rückläufig gewesen, was meines Erachtens auch auf ein fehlendes attraktives neues Leitbild zurückzuführen ist, das das immer noch vorherrschende Leitbild 40-Stunden-Woche verdrängen könnte. Und ein solches Leitbild ist weiterhin nicht in Sicht:

- Tages-Arbeitszeitverkürzungen sind für viele Arbeitnehmer/innen nicht sonderlich attraktiv – schon wegen der dabei gleichbleibenden arbeitsgebundenen Zeiten. Darüber hinaus passen sie nicht zum 3-Schichtbetrieb und führen im flexiblen Tagdienst zu höherem Abstimmungsaufwand.
- Auch ein Leitbild 4-Tage-Woche zieht nicht: Eine kollektive 4-Tage-Woche Montag-Donnerstag mit regelmäßigem 3-Tage-Wochenende erscheint völlig unrealistisch, während rollierende 4-Tage-Systeme (nach dem Prinzip 1. Woche Montag frei, 2. Woche Dienstag frei, etc. – und ähnlich) zu ständig wechselnden Team-Zusammensetzungen führen und so die Zusammenarbeit im Betrieb erschweren.

Doch nun kommt wieder Bewegung in die Arbeitszeit-Diskussion: durch die IG Metall, die vor dem Hintergrund der Ergebnisse ihrer großen Beschäftigtenbefragung 2013<sup>1</sup> kürzlich „ein neues Normalarbeitsverhältnis“ gefordert hat, „das Flexibilität in der Arbeitszeit auch für die Beschäftigten bei Betreuung der Kinder, Pflege von Angehörigen oder Fortbildung (ermöglicht)“<sup>2</sup>. Dies soll Gestaltungsrechte zum einen hinsichtlich der Verteilung der Vertragsarbeitszeit betreffen, zum anderen aber auch – in Linie mit dem Vorhaben der Koalition, in das Teilzeit- und Befristungsgesetz zumindest ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit einzubauen<sup>3</sup> – hinsichtlich deren vorübergehenden Reduzierung. Diesbezüglich stellt sich die IG Metall vor, dass den betreffenden Arbeitnehmer/inne/n nach dem Modell der Altersteilzeit Aufstockungsbeträge gezahlt werden, die – so ihr Appell an die Politik – „zumindest steuer- und teilweise abgabenfrei gestellt werden“. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef

---

<sup>1</sup> IG Metall (Hg.), Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, 2014

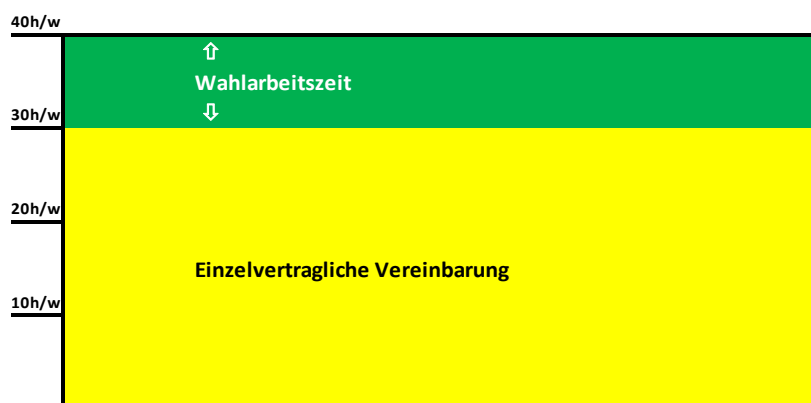
<sup>2</sup> Vgl. Pressemitteilung Nr. 17/2014 der IG Metall zur betriebspolitischen Konferenz vom 20. Mai 2014

<sup>3</sup> Vgl. Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD „Deutschlands Zukunft gestalten“, S. 70

Wetzel hat hinsichtlich des Fortbildungs-Falls bereits angekündigt, dass „wir ... uns vorstellen (können), eine solche „Weiterbildungsteilzeit“ bereits in der kommenden Tarifrunde zu fordern“<sup>4</sup>.

Zu einem neuen Regelarbeitszeit-Leitbild taugt dies allerdings nicht; vielmehr drohen – wie bei der Altersteilzeit – Zugangsbeschränkungen und Kontingente, um die damit verbundenen Kosten für Arbeitgeber und Gesellschaft gering zu halten. Viel besser und zudem Leitbild-tauglich wäre es meines Erachtens, stattdessen einen tarifvertraglichen Anspruch der Arbeitnehmer/innen darauf zu schaffen, ihre Vertragsarbeitszeit unter zu vereinbarenden Bedingungen (z.B. ausreichend dimensionierte Ankündigungsfrist) zwecks Anpassung an die jeweiligen Lebensumstände immer wieder neu zwischen z.B. 75% und 100% der jeweiligen Regelarbeitszeit festzulegen („Wahlarbeitszeit“<sup>5</sup> im Sinne der Erweiterung des Vollzeit-Begriffs – siehe Schaubild 1 am Beispiel einer bisherigen Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden). Damit würde zugleich ein Anreiz für die Arbeitnehmer/innen erzeugt werden, sich innerhalb der jeweiligen Wahlarbeitszeit-Bandbreite zu positionieren (und somit deutlich länger als bei der immer noch vorherrschenden „Halbtagsarbeit“ zu arbeiten, was grundsätzlich auch im Arbeitgeber-Interesse ist) – auch Paar-weise wie z.B. von vielen jungen Eltern gewünscht<sup>6</sup>.

## **Schaubild 1: Von der Regelarbeitszeit zur Regelarbeitszeit-Bandbreite**



<sup>4</sup> Interview mit DIE WELT (Download am 22.05.14)

<sup>5</sup> Siehe schon Andreas Hoff, Betriebliche Wahlarbeitszeit – Königsweg zur Aktivierung des Potentials individueller Arbeitszeitverkürzungen, in: PERSONALFÜHRUNG 1/95, S. 18ff.

<sup>6</sup> Siehe aktuell z.B. die – allerdings nicht repräsentative – Meinungsumfrage „Wunschväter in Deutschland“ der Väter gGmbH. Hiernach sind z.B. auch 82% aller Väter offen für Teilzeit, sofern sie ohne Probleme wieder zu Vollzeitarbeit zurückkehren können.

Bei Ersetzung der Regelarbeitszeit durch eine Regelarbeitszeit-Bandbreite

- kämen Arbeitszeitverkürzungen punktgenau „nur“ bei denjenigen an, die sie sich tatsächlich wünschen, so dass eine solche Forderung zum einen große Unterstützung erhalten könnte und es zum anderen, anders als bei kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, nicht zu Versuchen kommen würde, diese individuell zu unterlaufen;
- könnten Schicht-Arbeitnehmer/innen auf Wunsch sehr einfach Geld gegen Zeit tauschen und gesundheitsgerechter arbeiten. Ist ein/e Arbeitnehmer/in beispielsweise im gleichmäßig besetzten vollkontinuierlichen Schichtbetrieb eingesetzt und erhält Zuschläge üblicher Höhe (25% für Nachtarbeit von 20:00-06:00 sowie zusätzlich 50% für Sonntags- und 125% für Feiertagsarbeit), muss er/sie bei gleichem Stundenentgelt nur durchschnittlich ca. 33 Stunden pro Woche arbeiten, um brutto ebenso viel zu verdienen wie seine/ihre Kolleg/inn/en mit 40 Wochenstunden im Tagdienst Montag-Freitag<sup>7</sup>;
- würde sich das Thema Lohnausgleich nicht stellen – anders als bei kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, die ohne diese Flankierung von den Mitgliedern nicht ausreichend unterstützt werden: Sonst würden nämlich Arbeitnehmer/innen mit kürzeren Arbeitszeiten höhere Stundenentgelte erhalten, was zum einen nicht zu begründen ist und zum anderen Arbeitgeber-Widerstand gegen kürzere Arbeitszeiten provozieren würde. Dies schließt selbstverständlich gesellschaftlich und/oder tarifvertraglich finanzierte Aufstockungen der proportional reduzierten Entgelte über die ggf. verringerte Steuerlast hinaus nicht aus;
- würde zugleich generell etwas für die Einhaltung der Vertragsarbeitszeiten getan werden, weil Arbeitnehmer/innen mit reduzierten Vertragsarbeitszeiten hierauf erfahrungsgemäß stärker achten;
- wäre es für Arbeitgeber deutlich schwieriger zu argumentieren, z.B. Führungspositionen nicht in 30-Stunden-Woche zu besetzen;
- hätten die Arbeitgeber erheblich mehr Interesse am Ausbau einer gesellschaftlichen und/oder betrieblichen Betreuungs-Infrastruktur, die es ihren Arbeitnehmer/innen ermöglicht, auf Wunsch länger zu arbeiten.

Die Forderung der Ersetzung der bisherigen Regelarbeitszeit durch eine Regelarbeitszeit-Bandbreite könnte sich für die Gewerkschaften im Übrigen auch deshalb anbieten, weil der Widerstand der Arbeitgeberseite hiergegen überschaubar sein sollte, weil auch sie letztlich von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten profitieren und sich für sie Kosten- und Nutzeneffekte grundsätzlich ausgleichen sollten. Daher

---

<sup>7</sup> Rechenweg (vereinfacht – insbesondere ohne Berücksichtigung von Pausen- und Übergabezeiten): Von den kalendarischen 168h/w sind unter den genannten Annahmen [7 x 10h =] 70h/w Nachtarbeit, 24h/w SO-Arbeit und bei angenommen ca. 10 Feiertagen pro Jahr und dementsprechend durchschnittlich 0,2 Feiertagen pro Woche [24h x 0,2 =] 4,8h/w Feiertagsarbeit. Hierauf werden insgesamt 3.550% Zuschlag gezahlt bzw. durchschnittlich 21,13% pro Stunde. Somit muss ein/e gleichmäßig 24/7 eingesetzte/r Arbeitnehmer/in nur durchschnittlich [40h/w : 1,2113 =] ca. 33h/w arbeiten, um brutto ebenso viel zu verdienen wie bei 40h/w im Tagdienst – und netto bleibt ihm/ihr wegen der Steuer- und Abgabefreiheit der genannten Zuschläge auch dann noch mehr.

beeinträchtigt die Umsetzung einer solchen Forderung auch den Verteilungsspielraum nicht. Und vor diesem Hintergrund kann dann die *tatsächliche* Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer/innen durch die Gewerkschaften sehr einfach mittels der jeweils maximal möglichen Anhebung der Stundenentgelte gefördert werden.