

## Kommentierung Arbeitszeit-relevanter Vorhaben der Großen Koalition

Im Folgenden beziehe ich mich ausschließlich auf den Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD „Deutschlands Zukunft gestalten“ – wohl wissend, dass es keine Garantie dafür gibt, dass tatsächlich alles so umgesetzt und nicht noch Weiteres hinzukommen wird. Darüber hinaus kommentiere ich nur diejenigen konkret bezeichneten Vorhaben, die sich *direkt* auf die betriebliche Arbeitszeitgestaltung auswirken – nicht aber z.B. solche wie den gesetzlichen Mindestlohn, die Einschränkungen von Leiharbeit und Werkverträgen und die Tarifeinheit, die hierauf ebenfalls erheblichen Einfluss haben können. Abschließend beleuchte ich dann noch wichtige Nicht-Vorhaben.

### 1. Förderung lebensphasen- bzw. -ereignisbezogener Arbeitszeitdauern

Im Mittelpunkt steht hier die „*Weiterentwicklung des Teilzeitrechts*“:

„Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse werden wir die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber übertragen. Bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte wollen wir beseitigen.“ (Seite 70)

Das erstgenannte, meines Erachtens alternativlose Vorhaben wird zur dringend erforderlichen Öffnung sämtlicher betrieblicher Arbeitszeitsysteme für Vertragsarbeitszeit-Bandbreiten beitragen, wobei jedoch die rechtlichen Details von großer Bedeutung sind – insbesondere die folgenden:

- Es steht zu befürchten (siehe den obigen Eingangssatz), dass dieser Anspruch nur für eng umgrenzte Gruppen von Arbeitnehmer/inne/n eingeführt wird – was deren Arbeitsmarkt-Chancen (weiter) beeinträchtigen könnte. Dagegen hilft nur ein *allgemeiner* solcher Anspruch der Arbeitnehmer/innen.
- Offenbar soll versucht werden, die Auswirkungen des Rückkehrrechts auf die Personalkapazität für die Betriebe dadurch kalkulierbar zu gestalten, dass dieses Recht zum einen nur bei zeitlich befristeter Teilzeitarbeit und zum anderen nur hinsichtlich der vormaligen Vertragsarbeitszeit besteht. Diese Einschränkungen

widersprechen jedoch jedenfalls bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen der Lebenswirklichkeit, so dass zum einen ein Unterlaufen des Rückkehrrechts und zum anderen erhebliches Konfliktpotenzial zu befürchten sind. Auch hier hilft nur ein allgemeiner Anspruch auf Anhebung der Vertragsarbeitszeit – auch schrittweise – *bis zur* vormaligen Vertragsarbeitszeit. Dass den Betrieben dadurch zusätzliche, aktuell nicht benötigte Arbeitszeit-Kapazität angeboten werden kann, ist dann kein relevantes Problem, wenn mit ausreichend bemessenen Ankündigungsfristen (z.B. von 6 Monaten, einvernehmlich unterschreitbar) und mit Zeitkonten gearbeitet wird, deren Salden hierdurch ggf. einfach vorübergehend abgebaut werden.

Des Weiteren sollen auch Elternzeit, Elterngeld und Pflegezeit flexibilisiert und/oder finanziell besser ausgestattet werden – nachfolgend lediglich referiert:

*„Elternzeit: Wir werden die 36 Monate Elternzeit flexibler gestalten. Dazu sollen auch ohne die Zustimmung des Arbeitgebers nach angemessener vorheriger Anmeldung zukünftig 24 statt 12 Monate zwischen dem 3. bis 8. Lebensjahr des Kindes von Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden können.“ (Seite 98)*

*„Elterngeld: Wir werden dafür sorgen, dass den Bedürfnissen der Eltern durch flexiblere Elterngeldregelungen besser entsprochen wird. Zur Weiterentwicklung des Elterngeldes soll das „ElterngeldPlus“ eingeführt werden. Mit einem „ElterngeldPlus“ wollen wir Eltern für die Dauer von bis zu 28 Monaten die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglichen und damit den Wiedereinstieg, vor allem für Alleinerziehende, erleichtern. Den doppelten Anspruchsverbrauch werden wir hierbei beenden.*

*Mit dem ElterngeldPlus werden wir einen Partnerschaftsbonus z. B. in Höhe von zehn Prozent des Elterngeldes einführen. Ihn erhalten alle Elterngeldbeziehenden, die beide parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten.“ (Seite 98)*

*„Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen.*

*Die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln.“ (Seite 80)*

Und schließlich soll auch noch eine „Gründungszeit“ analog dem – bisher allerdings total erfolglosen – Modell der Familienpflegezeit eingeführt werden:

*„Um Gründungen aus der Beschäftigung auch für Arbeitnehmer zu ermöglichen, die weder auf ihr Einkommen verzichten noch das Risiko eines Jobverlusts auf sich nehmen können, werden wir analog dem Modell der Familienpflegezeit die Möglichkeit einer "Gründungszeit" einführen.“ (Seite 140)*

## 2. Änderungen beim Übergang in den Ruhestand

Hier steht die Schaffung der Möglichkeit für besonders langjährig Versicherte im Vordergrund, nach 45 Beitragsjahren bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Abschläge in die Rente zu gehen, wobei dieser Zeitpunkt allerdings parallel zur Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze schrittweise auf 65 angehoben werden soll:

„Seit Beginn des Jahres 2012 können langjährig Beschäftigte nach 45 Beitragsjahren mit Erreichen des 65. Lebensjahres ohne die sonst fälligen Abschläge in Rente gehen. Es hat sich in der Arbeitswelt viel zu Gunsten Älterer verbessert, aber wir sind noch nicht am Ziel.

Deshalb werden wir die bereits vorhandene Vertrauensschutzregelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze erweitern: Langjährig Versicherte, die durch 45 Beitragsjahre (einschließlich Zeiten der Arbeitslosigkeit) ihren Beitrag zur Stabilisierung der Rentenversicherung erbracht haben, können ab dem 1. Juli 2014 mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen. Das Zugangsalter, mit dem der abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, wird schrittweise parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben.“ (Seite 71f.)

Mit diesem Vorhaben wird für die betreffenden Arbeitnehmer/innen ein erheblicher Anreiz geschaffen, tatsächlich entsprechend früher auszuschcheiden, weil sich für sie ein Verbleib im Erwerbsleben dann kaum noch lohnt. Darüber hinaus steht zu befürchten, dass diese Regelung Arbeitgebern bei Bedarf einen Personalabbau erleichtern wird – siehe die einschlägigen Erfahrungen mit der Altersteilzeit und der alten 58er-Regelung. Auch die geplante „solidarische Lebensleistungsrente“ könnte sich entsprechend auswirken.

Nötig sind nach meinem Dafürhalten demgegenüber – eben weil „ältere Beschäftigte ... unverzichtbar im Arbeitsleben (sind)“ (Seite 72) – deutlich flexiblere Übergänge in den Ruhestand, die es den Arbeitnehmer/innen ermöglichen, im gesetzlich vorgegebenen Rahmen so lange und in einem so hohen zeitlichen Umfang im Erwerbsleben zu bleiben, wie es den jeweiligen Präferenzen, materiellen Notwendigkeiten und gesundheitlichen Möglichkeiten entspricht, wobei es – wenn überhaupt – Anreize nur für ein *längeres* Verbleiben im Erwerbsleben geben sollte (wie zum Beispiel in Schweden). Ein hervorragendes Beispiel für ein solches Vorhaben wäre die seit 2012 im politischen Raum weitgehend konsensual diskutierte so genannte „Kombirente“, bei der die Arbeitnehmer/innen – für die gesetzliche Rentenversicherung kostenneutral – eine vorgezogene Teilrente beziehen, zu der sie dann bis zum vor-maligen Verdienst hinzuverdienen können, was insbesondere gleitende Einstiege (mit schrittweise reduzierter Arbeitszeitdauer) in den Ruhestand ermöglichen würde. Dass sich hierzu im Koalitionsvertrag nur ein allgemeiner Hinweis findet –

„Wir werden den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand verbessern.“ (Seite 72)

–, unterstreicht noch einmal, wie falsch hier die Schwerpunkte gesetzt sind.

Demgegenüber scheinen mir die geplanten Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente gut vertretbar zu sein:

*„Erwerbsgeminderte besser absichern*

Wer nichts mehr an seiner Erwerbssituation ändern kann, ist in besonderem Maße auf die Solidarität der Versichertengemeinschaft angewiesen. Deswegen wollen wir Rentenansprüche von Erwerbsgeminderten spürbar verbessern. Ziel ist es, diejenigen besser abzusichern, die auf diese Leistung angewiesen sind, ohne damit neue Fehlanreize für nicht zwingend notwendige Frühverrentungen zu schaffen. Wir werden die Zurechnungszeit bei der Erwerbsminderungsrente zum 1. Juli 2014 um zwei Jahre anheben (von 60 auf 62). Für die letzten vier Jahre vor der Erwerbsminderungsrente erfolgt eine Günstigerprüfung.“ (Seite 72)

### 3. Wichtige Nicht-Vorhaben

Änderungen des *Arbeitszeitgesetzes* sind offenbar nicht geplant. Dies möchte ich zum einen deshalb hervorheben, weil in Österreich – dem meines Wissens neben Deutschland einzigen EU-Land mit direkt (also nicht nur, wie in der EU-Arbeitszeitrichtlinie, indirekt via Mindestruhe- und -pausenzeit) geregelter Tages-Höchst Arbeitszeit – im Wahlkampf 2013 eine sehr kontroverse Debatte darüber gegeben hat, die zulässige Tages-Höchst Arbeitszeit unter bestimmten Umständen auf bis zu 12h anzuheben. Dies wäre meines Erachtens auch für Deutschland zumindest im 24h-Schichtbetrieb nützlich, weil 12h-Schichtpläne – soweit die Arbeitsschwere so lange Tagesarbeitszeiten erlaubt – gegenüber solchen auf 8h-Basis viele Vorteile haben; siehe im Einzelnen Text ④ unter „Flexible Schichtsysteme“.

Eine weitere interessante Baustelle hätte die arbeitszeitgesetzliche Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten über werktäglich 8h hinaus sein können, gegen die vor allem bei „Vertrauensarbeitszeit“ massiv verstoßen wird. Vor entsprechendem Hintergrund ist in der Schweiz gerade nach längerer intensiver öffentlicher Diskussion die dort bestehende, noch weitergehende Aufzeichnungsvorschrift für Führungskräfte – wenngleich nur geringfügig – gelockert worden. Eine solche Diskussion wäre auch in unserem Land angezeigt, um an dieser Stelle geltendes Recht und Rechtswirklichkeit näher zusammenzuführen; siehe hierzu auch Text ④ unter „Vertrauensarbeitszeit“.

Und schließlich scheint sich auch an den komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen für *Langzeitkonten (Zeitwertkonten)* nichts ändern zu sollen – was angesichts der oben angesprochenen Schwerpunktsetzung im Koalitionsvertrag zur Förderung vorgezogener Eintritte in den Ruhestand nicht verwundern kann, die dieses Instrument noch weiter ins Abseits drängen dürfte.