



Was kommt nach der 40-Stunden-Woche?

Die IG Metall hat jüngst ein neues Normalarbeitszeitverhältnis gefordert, das den Arbeitnehmern mehr Gestaltungsrechte einräumt. Für den Arbeitszeitexperten Andreas Hoff ein willkommener Anlass, über ein Bandbreitenmodell zu diskutieren.

Das letzte durchschlagende Leitbild für die Regelarbeitszeit war das der in den 1950er und 1960er Jahren entwickelten 40-Stunden-Woche, die den Acht-Stunden-Tag mit der Fünf-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 Sieben-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 nicht sonderlich attraktiv – schon wegen der dabei gleichbleibenden Rüst- und Wegezeiten.

Darüber hinaus passen sie nicht zum Drei-Schicht-Betrieb und führen im flexiblen Tagdienst zu höherem Abstimmungsaufwand.

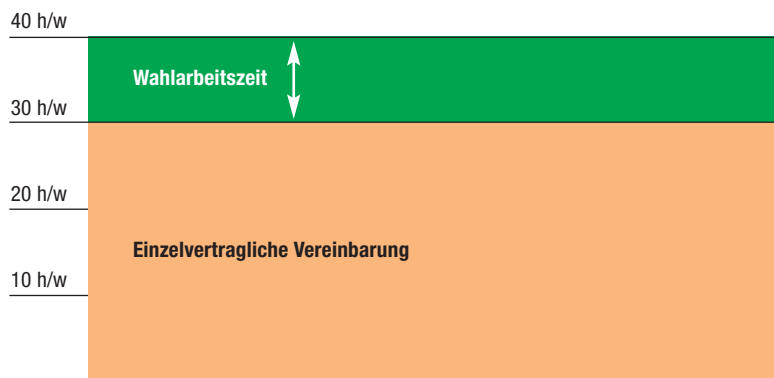
Auch ein Leitbild Vier-Tage-Woche zieht nicht: Eine kollektive Vier-Tage-Woche Montag bis Donnerstag mit regelmäßigem Drei-Tage-Weekend erscheint völlig unrealistisch, während rollierende Vier-Tage-Systeme – nach dem Prinzip: erste Woche montags frei, zweite Woche dienstags frei et cetera – zu ständig wechselnden Team-Zusammensetzungen führen und so die Zusammenarbeit im Betrieb erschweren.

Doch nun kommt durch einen Vorschlag der IG Metall wieder Bewegung in die Arbeitszeitdiskussion. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse ihrer großen Beschäftigtenbefragung 2013 forderte die Gewerkschaft kürzlich „ein neues Normalarbeitszeitverhältnis, das Flexibilität

in der Arbeitszeit auch für die Beschäftigten bei Betreuung der Kinder, Pflege von Angehörigen oder Fortbildung (ermöglicht)“ (Pressemitteilung Nr. 17/2014). Dies soll Gestaltungsrechte zum einen hinsichtlich der Verteilung der Vertragsarbeitszeit betreffen, zum anderen aber auch – in Linie mit dem Vorhaben der Großen Koalition, in das Teilzeit- und Befristungsgesetz zumindest ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit einzubauen – hinsichtlich deren vorübergehenden Reduzierung. Diesbezüglich stellt sich die IG Metall vor, dass den betreffenden Arbeitnehmern 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 Wetzel, hat hinsichtlich des Fortbildungsfalls bereits angekündigt, dass „wir

Von der Regelarbeitszeit zur Regelarbeitszeit-Bandbreite

Abbildung



Quelle: Dr. Hoff Arbeitzeitsysteme, 2014

Je nach Lebenssituation können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden variieren.

... uns vorstellen (können), eine solche ‚Weiterbildungsteilzeit‘ bereits in der kommenden Tarifrunde zu fordern“ (Interview in „Die Welt“, Download am 22.5.2014).

Die Wahlarbeitszeit

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 stattdessen, einen tarifvertraglichen Anspruch der Arbeitnehmer darauf zu schaffen, ihre Vertragsarbeitszeit unter zu vereinbarenden Bedingungen und ausreichend dimensionierter Ankündigungsfrist zwecks Anpassung an die jeweiligen Lebensumstände immer wieder neu zwischen beispielsweise 75 Prozent und 100 Prozent der jeweiligen Regelarbeitszeit festzulegen („Wahlarbeitszeit“ im Sinne der Erweiterung des Vollzeit-Begriffs – siehe Abbildung).

Damit würde zugleich ein Anreiz für die Arbeitnehmer 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 Arbeitgeberinteresse ist.

Vorteile einer Bandbreite

Bei Ersetzung der Regelarbeitszeit durch eine Regelarbeitszeit-Bandbreite kämen Arbeitszeitverkürzungen punktgenau „nur“ bei denjenigen an, die sie sich tatsächlich wünschen, sodass 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. Schichtarbeiter könnten auf Wunsch sehr einfach Geld gegen Zeit tauschen und gesundheitsgerechter arbeiten. Ist ein Arbeitnehmer beispielsweise im gleichmäßig besetzten vollkontinuierlichen Schichtbetrieb eingesetzt und erhält Zuschläge üblicher Höhe, muss er bei gleichem Stundenentgelt nur durchschnittlich circa 33 Stunden pro Woche arbeiten, um brutto ebenso viel zu verdienen wie seine Kollegen mit 40 Wochenstunden im Tagdienst montags bis freitags.

Anders als bei kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, die ohne diese Flankierung von den Mitgliedern nicht ausreichend unterstützt werden, würde sich das Thema Lohnausgleich nicht stellen. Sonst würden nämlich Arbeitnehmer mit kür-

zeren Arbeitszeiten höhere Stundenentgelte erhalten, was zum einen nicht zu begründen ist und zum anderen Arbeitgeberwiderstand gegen kürzere Arbeitszeiten provozieren würde. Dies schließt selbstverständlich gesellschaftlich oder tarifvertraglich finanzierte Aufstockungen der proportional reduzierten Entgelte über die gegebenenfalls verringerte Steuerlast hinaus nicht aus.

Zudem würde generell etwas für die Einhaltung der Vertragsarbeitszeiten getan werden, weil Arbeitnehmer mit reduzierten Vertragsarbeitszeiten hierauf erfahrungsgemäß stärker achten. Es wäre für Arbeitgeber auch deutlich schwieriger zu argumentieren, Führungspositionen nicht in 30-Stunden-Woche zu besetzen.

Und schließlich hätten die Arbeitgeber erheblich mehr Interesse am Ausbau einer gesellschaftlichen und betrieblichen Betreuungsinfrastruktur, die es ihren Arbeitnehmern ermöglicht, auf Wunsch länger zu arbeiten.

Gewerkschaften überzeugen

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 überschaubar sein wird. Auch sie profitieren letztlich von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, und für sie werden sich die Kosten- und Nutzeneffekte grundsätzlich ausgleichen. Daher beeinträchtigt die Umsetzung einer solchen Forderung auch den Verteilungsspielraum nicht. Und vor diesem Hintergrund kann dann die tatsächliche Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften sehr einfach mittels der jeweils maximal möglichen Anhebung der Stundenentgelte gefördert werden.



Autor
Dr. Andreas Hoff,
Arbeitszeitexperte, Potsdam,
hoff@arbeitszeitsysteme.com