

## Kurze Vollzeit als Chance für alle

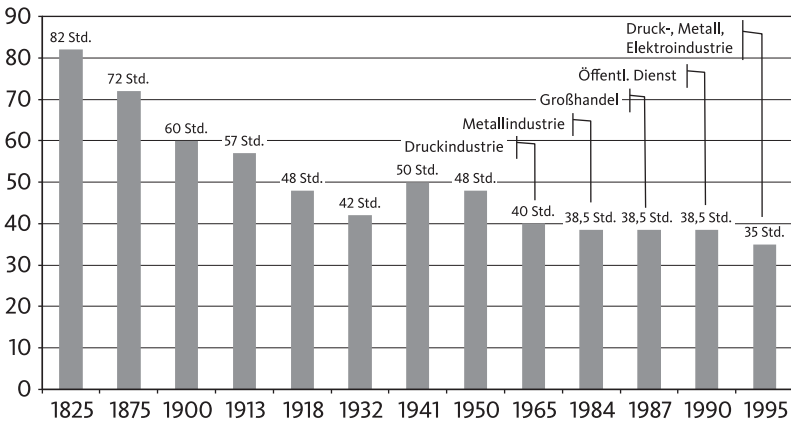
Aktuelle Arbeitszeitdebatten und -modelle bei ver.di

### Der Stellenwert der Arbeitszeitfrage für die Gewerkschaften

Seit ihrer Entstehung in der Mitte des 19. Jahrhunderts kämpfen Gewerkschaften nicht nur für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung, sondern von Beginn an war auch der Kampf um Arbeitszeitverkürzungen ein zentrales Anliegen gewerkschaftlicher Aktionen. Kürzere Arbeitszeiten sind damals wie heute ein Mittel, um einerseits Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und andererseits die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Begrenzung von Arbeitszeiten zu verbessern. Mit der Durchsetzung des freien Wochenendes, der Reduzierung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden und dann der sukzessiven Ablösung der 40-Stunden-Woche als regelmäßige Arbeitszeit durch tarifliche Arbeitszeiten zwischen 38,5 und 35 Stunden sind politische Wegmarken im Kampf um die Verfügungsmacht über die Zeit gesetzt worden.

**Abb. 1: Historische Entwicklung der Wochenarbeitszeit in Deutschland**

**Gute Arbeit**



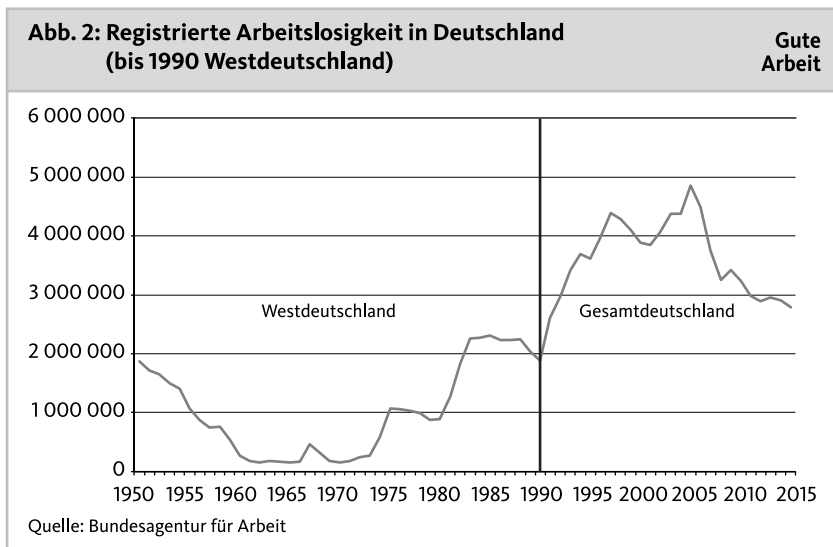
Quelle: Strawe, Christoph: Arbeitszeit – Sozialzeit – Freizeit. Ein Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, in: Rundbrief Dreigliederung des sozialen Organismus, Nr. 4 / Dezember 1994 und ver.di.

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

Bei der Frage um die Arbeitszeit geht es allerdings um mehr als nur mehr freie Zeit. Es geht um die grundsätzliche Frage: »Wem gehört die Zeit?«. Da die Länge der Arbeitszeit darüber bestimmt, wie viel Wert geschaffen wird, geht es bei der Frage der Begrenzung von Arbeitszeit immer auch darum, dem Zugriff auf die Arbeitskraft für weitere Wertsteigerungen Schranken zu setzen. Damit sind Konflikte mit dem »Kapital«, konkret den Arbeitgebern, programmiert. Diese sind bestrebt, möglichst umfassend über die Zeit der Beschäftigten zu verfügen, was Dauer, Lage und Verteilung angeht. Insofern war der Kampf um die Begrenzung der Arbeitszeit eine wichtige Voraussetzung für die politische und persönliche Emanzipation der abhängig Beschäftigten.

### Die arbeitszeitpolitische Realität

Auch wenn die Verkürzung der Arbeitszeit und ihre Gestaltung für die Gewerkschaften nach wie vor ein wichtiges tarif- und gesellschaftspolitisches Ziel darstellt, konnten sie die umgesetzten Erfolge bei der Arbeitszeitverkürzung nicht verstetigen. Seit den 1990er Jahren stagniert die Arbeitszeitentwicklung angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weitgehend. Im Zuge der arbeitszeitpolitischen Roll-back-Strategien der Arbeitgeberseite wurden erreichte tarifliche Arbeitszeitverkürzungserfolge teilweise sogar wieder infrage gestellt. Die Arbeitgeber zielen seit einigen Jahren darauf ab, die tägliche, wöchentliche und jährliche Arbeitszeit und sogar die Lebensarbeitszeit wieder zu verlängern.



Es begann eine Phase, in der auch in vielen ver.di Branchen (u.a. öffentlicher Dienst, Druck- und Papierindustrie, Energiewirtschaft, Postdienste) die Arbeitgeber mit Forderungen nach Arbeitszeitverlängerungen in die Tarifausinandersetzungen gingen. Es stellte sich die ungewohnte Situation ein, dass statt weiterer Schritte in Richtung verkürzter Arbeitszeiten die Gewerkschaften Abwehrkämpfe gegen das Verlangen der Arbeitgeber nach Arbeitszeitverlängerung führen mussten. Trotz Arbeitskämpfen gelang das nicht in jedem Fall.

Jenseits tariflicher Regelungen stieg die Zahl der tatsächlich geleisteten (registrierten) Arbeitsstunden deutlich an. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden 2014 in Deutschland knapp 1,8 Milliarden Überstunden geleistet. Davon wurde fast eine Milliarde Überstunden weder entlohnt noch ausgeglichen. Das entspricht einem Wert von 1,7 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens. Nachdem die Zahl der Überstunden in den letzten Jahren zeitweise zurückgegangen war, erwartet das IAB bis 2016 sowohl bei den bezahlten (+ 3,8 Prozent) wie bei den unbezahlten Überstunden (+ 2,7 Prozent) wieder einen deutlichen Anstieg.<sup>1</sup>

Entgegen dieser Entwicklung hin zu wieder längeren Arbeitszeiten erlebte die Arbeitszeitfrage allerdings in der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008 ein – zumindest vorübergehendes – Comeback. Drohende hochschnellende Arbeitslosigkeit führte zu einem kurzfristigen Umdenken. Arbeitszeitverkürzung in Form von Kurzarbeit und Nutzung von Arbeitszeitkonten wurde überaus erfolgreich als Mittel der Beschäftigungssicherung eingesetzt. Trotz massiven Einbruchs der Wirtschaftsleistung in Folge der Wirtschaftskrise konnte so ein Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert werden. Auch wenn hiermit das Mittel der Arbeitszeitverkürzung erneut seine Wirksamkeit zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit unter Beweis stellen konnte, kam es zu keiner Wiederbelebung der Arbeitszeitfrage oder gar zu einer Wiederanknüpfung an den alten Trend der Arbeitszeitverkürzung.

### **Die neue Rolle der Arbeitszeitpolitik**

In jüngerer Zeit spielt bei den tariflichen Auseinandersetzungen neben der Länge der Arbeitszeit vor allem ihre flexible Gestaltung eine zunehmend wichtige Rolle. Dies hängt mit grundlegenden Veränderungen des Arbeitsalltags zusammen, indem sich einheitliche Zeitmuster auflösen und Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit verwischen. »In vielen Betrieben diktiert schlicht der Zeitplan der Arbeitgeber, wann Erwerbstätige mit ihren Kin-

---

1 IAB-Kurzbericht Nr. 14/2015, S. 11.

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

dern zusammen sein können«<sup>2</sup>, so bringt es Thomas Gesterkamp auf den Punkt. Der Autor befasst sich seit langem intensiv mit geschlechter-, familien- und männerpolitischen Themen und ist unter anderem Mitbegründer des »Väter-Experten-Netz Deutschland«.

Arbeitszeitpolitik erhält so eine völlig neue Bedeutung. Statt als Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit rückt die Arbeitszeit als Instrument in den Vordergrund, Erwerbsarbeit den Bedürfnissen und dem Leistungsvermögen der Beschäftigten (wieder) anzupassen. Vor diesem Hintergrund kommt man nicht umhin, die inneren Strukturen der Arbeit zu betrachten. Dabei wird schnell deutlich, dass Leistungsdruck und Arbeitsintensität ständig zugenommen haben. Bärbel Kerber, bekannte Journalistin und Autorin auf dem Themengebiet Frauen- und Familienpolitik, beschreibt es unter anderem so: »Das Tempo, mit dem sich unsere Welt, unsere Gesellschaft und unsere Arbeitsbedingungen ändern, ist enorm, radikale Veränderungen sind zum Dauerzustand geworden. Fortwährende Beschleunigung berührt sämtliche unsere Lebensbereiche.«<sup>3</sup>

Die Auswirkungen zeigen sich in einer massiven Zunahme von Stressfolgeerkrankungen, was bereits 1995 der amerikanische Soziologe und Wirtschaftsjournalist Jeremy Rifkin in seinem Weltbestseller »Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft« treffend beschrieben hatte: »Die hypereffiziente High-Tech-Arbeitswelt von heute beeinträchtigt das geistige und körperliche Wohlergehen von Millionen Arbeitnehmern auf der ganzen Welt.«<sup>4</sup>

Aus Sicht der Beschäftigten ist Arbeitszeit mehr als die Zeit, in der Werte geschaffen und Einkommen generiert werden. Die Länge und die Lage der Arbeitszeiten sind untrennbar mit den individuellen Erfordernissen und Wünschen nach eigener Zeitgestaltung verknüpft. Die Lebensentwürfe der Menschen wandeln sich. Lebens- und Rollenmodelle von Frauen und Männer haben sich verändert. Neue Formen des Zusammenlebens sowie die steigende Lebenserwartung mit all ihren Begleiterscheinungen haben auch im Privatleben viele neue Zeitkonflikte entstehen lassen (z. B. Erwerbstätigkeit bei gleichzeitigen Anforderungen etwa Angehörige zu pflegen). Diese veränderten gesellschaftlichen Bedingungen treffen auf eine sich rasant verändernde Arbeitswelt, was unweigerlich zu erheblichen Belastungen als Folge von »Überlagerungseffekten« führt: »Der Arbeitsalltag in den Betrieben wird durch den technologischen Wandel und Innovationen, durch Digitalisierung und Globalisierung sowie durch die Alterung der Arbeitnehmer\_innenschaft

2 Einblick Nr. 9, 2016, S. 7.

3 Bärbel Kerber: Die Arbeitsfalle: Wie man sein Leben zurückgewinnt, Regensburg 2008, S. 85.

4 Jeremy Rifkin: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Mit einem Nachwort von Martin Kempe, Frankfurt a.M./New York 1995, S. 133.

von Grund auf verändert. Dies führt zu neuen Herausforderungen. Dabei überlagern sich Effekte, die die Beschäftigten potenziell belasten (Beschleunigung, Verdichtung, zeitliche Entgrenzung von Arbeit) mit solchen, die auch Möglichkeiten individueller Entlastung bieten (räumliche Entkopplung, Entlastung von besonders schweren oder besonders monotonen Tätigkeiten).«<sup>5</sup>

Gerade junge Menschen wollen Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen, und das in einem partnerschaftlichen Miteinander. Frauen wollen nicht mehr nur Teilzeit arbeiten und Männer nicht mehr im Rollenbild des alleinigen Familienernährers mit einem stark beanspruchenden Vollzeitjob verharren. Derweil können sich aktuell viele bereits ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kaum vorstellen, ihre Arbeit dauerhaft bis zum Renteneintritt auszuführen. Selbstbestimmung und Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sind daher zunehmend wichtige Aspekte, die bei der tarifpolitischen Auseinandersetzung einen wachsenden Stellenwert einnehmen.

Die hier nur ansatzweise skizzierten Erfahrungen, Erwartungen und Wünsche der Beschäftigten machen deutlich, dass sich Fragen der Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung im 21. Jahrhundert mit neuer Dringlichkeit, aber auch auf differenzierte Weise stellen. Eine Verkürzung der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit wird auch in Zukunft ihre grundsätzliche Bedeutung zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungssicherung behalten. Gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritte, nicht zuletzt als Folge der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft, erlauben grundsätzlich eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit ohne Einkommensverluste.

Aber Arbeitszeitverkürzung erfährt vor dem Hintergrund zunehmender gesundheitlicher Auswirkungen der allgegenwärtigen Beschleunigung und Intensivierung von Arbeit, Stress und Hetze eine neue, zusätzliche Bedeutung. An einem Mehr an Regenerationszeiten dürfte zukünftig kein Weg vorbei führen. Die Verkürzung der Arbeitszeiten kann nicht zuletzt dazu beitragen dem Gender-Time-Gap entgegen zu wirken, also der Kluft zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen.

### **Arbeitszeitpolitische Debatte in ver.di**

Mit dem auf dem ver.di-Bundeskongress 2015 beschlossenen Leitantrag A 108 »Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitische und gesellschaftspolitische Ziele in ver.di« hat ver.di die Weichen für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte gestellt. Dabei geht es zum einen um Arbeitszeitgestaltung als Kernelement Guter Arbeit, die den Beschäftigten mehr

---

5 Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Denkraumarbeit. Arbeit-Leben-Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen«, Bonn 2015, S. 16.

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

Zeitsouveränität einräumt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, Weiterbildungszeiten ermöglicht und einem alters- und altersgerechtem Arbeiten wie der Möglichkeit flexibler Übergänge in die Rente Rechnung trägt. Zum anderen geht es um weitere Schritte bei der Arbeitszeitverkürzung.

Hier hat der Kongress ein deutliches Signal ausgesendet, indem als Leitbild die »kurze Vollzeit bei vollem Personal- und Lohnausgleich« formuliert wurde. Gleichzeitig wurde der Überzeugung Ausdruck verliehen, dass eine Wiederbelebung der Arbeitszeitverkürzungspolitik nicht einfach dadurch gelingen kann, dass die Forderungen nach der 35- oder 30-Stunden-Woche mit vollem Personal- und Lohnausgleich für alle als klassische Wochenarbeitszeitverkürzung immer und immer wieder beschworen werden. Damit droht der gute Ansatz, Arbeitszeiten zu reduzieren, angesichts der starren Zahl zu einem reinen Glaubensbekenntnis ohne praktische Folgen zu werden.

Ver.di will neue Bewegung und eigene Akzente in die Debatte bringen, die derzeit in der Öffentlichkeit mit unterschiedlichen Ausrichtungen geführt wird. So hat Familienministerin Manuela Schwesig etwa das Modell der Familienarbeitszeit<sup>6</sup> mit einer 32-Stunden-Woche für junge Eltern mit staatlichem Lohnausgleich vorgeschlagen. Der Deutsche Juristinnenbund hat einen Vorschlag für eine Wahlarbeitszeit gemacht. Bündnis 90/Die Grünen fordern ein Wahlarbeitszeitgesetz, die SPD diskutiert ebenfalls über eine Wahlarbeitszeit und Die Linke fordert schon seit längerem neben der 35-Stunden-Woche mehr Einfluss der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Auch die Arbeitgeber haben die Arbeitszeit verstärkt in den Fokus genommen, wollen aber angesichts der sich ändernden Arbeitswelt vor allem das Arbeitszeitgesetz aufweichen und so noch mehr Flexibilisierung in ihrem Sinne durchsetzen.

Eine Neubelebung der Debatte um Arbeitszeitverkürzung nach den Vorstellungen von ver.di muss folgenden Anforderungen genügen:

- Sie muss an die Lebenswirklichkeit der Menschen und ihren differenzierten Zeitinteressen anknüpfen;
- sie sollte eine als erreichbar einzuschätzende Zielperspektive eröffnen;
- sie sollte eine positive Utopie sein, die durchsetzbare Zwischenziele aufweist;
- sie sollte unter dem Stichwort solidarische Arbeitszeit gleichermaßen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten getragen werden können;
- sie muss die Frage der Einkommenssicherung berücksichtigen und
- es sollte ein gemeinsames ver.di-Grundkonzept erkennbar sein, das branchenspezifisch umgesetzt werden kann.

---

6 Kai-Uwe Müller/Michael Neumann/Katharina Wrohlich: Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Berlin 2013.

**Das ver.di-Konzept »Kurze Vollzeit als Chance für Alle – mehr Zeit für mich«<sup>7</sup>**

Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen hat die Tarifpolitische Grundsatzabteilung ein Konzept für eine zukünftige Arbeitszeitpolitik von ver.di erarbeitet, das die positive Utopie einer kurzen Vollzeit als Chance für alle aufgreift und Schritte der Umsetzung vorschlägt.

Die Formulierung »für alle« weist darauf hin, dass die traditionelle Forderung nach Arbeitszeitverkürzung auf ein bestimmtes Volumen (z.B. 35 Stunden pro Woche) nicht mehr zeitgemäß ist. Sie würde an den veränderten Bedürfnissen der Beschäftigten vorbeigehen und insbesondere den Wünschen der gewachsenen Zahl an Teilzeitbeschäftigten mit deutlich unter 35 Stunden nicht gerecht werden. Zudem stellen sich die Arbeitszeitbedingungen in den einzelnen ver.di-Branchen sehr differenziert dar. Die Bandbreite der tariflichen Wochenarbeitszeiten bewegt sich zwischen 34 und 40 Stunden, teilweise sogar darüber hinaus – etwa in Teilen des öffentlichen Dienstes und im Bewachungsgewerbe. Insofern würde die Forderung einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf einen festen Stundenwert für die einzelnen Branchen ganz unterschiedliche Herausforderungen nach sich ziehen.

**Abb. 3: Tarifliche Wochenarbeitszeiten in verschiedenen ver.di-Branchen** **Gute Arbeit**

Branche	West	Ost
Bankgewerbe	39 Stunden	39 Stunden
Deutsche Post AG	38,5 Stunden	38,5 Stunden
Deutsche Telekom AG	34 Stunden <sup>(1)</sup>	34 Stunden
Druckindustrie	35 Stunden	38 Stunden
Papier verarbeitende Industrie	35 Stunden	37 Stunden
Energiewirtschaft (GWE/AVEU)	38 Stunden	38 Stunden
Einzelhandel	37,5 Stunden 37 Stunden Berlin (West)	38–39 Stunden <sup>(2)</sup>
Groß- und Außenhandel	38,5 Stunden	39 Stunden
Versicherungen	38 Stunden	38 Stunden
Öffentlicher Dienst	38,5–40,1 Stunden <sup>(3)</sup>	40 Stunden
Privater Transport und Verkehr	38–40 Stunden <sup>(2)</sup>	40 Stunden

Quelle: WSI, ver.di.

<sup>(1)</sup> Abweichende Stundenzahl in anderen Konzernunternehmen  
<sup>(2)</sup> 38 Stunden (Brandenburg, Berlin-Ost, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; 39 Stunden in Mecklenburg-Vorpommern)  
<sup>(3)</sup> Unterschiedlich lange Arbeitszeiten nach Bund, Ländern und Gemeinden

7 ver.di, Tarifpolitische Grundsatzabteilung: »Mehr Zeit für mich – Impulse für eine neue Arbeitszeitpolitische Debatte, Berlin 2015.

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

Trotz bzw. gerade wegen der großen Unterschiede ist für ein gut zu transportierendes und mobilisierungsfähiges Konzept eine gemeinsame Klammer notwendig, die mit einer festen Größe nicht erreicht werden kann. Welche Forderungszahl wäre die passende, um Beschäftigte aller Branchen mit stark unterschiedlichen Arbeitszeiten unter einem Dach zu mobilisieren? Für Beschäftigte mit einer 37-Stunden-Woche wäre die Zielmarke von 35 Stunden realistischer als für Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Auch die zu überwindenden Widerstände bei den Arbeitgebern wären angesichts der ungleichen ökonomischen Dimensionen der Forderung unterschiedlich groß. An den Bedürfnissen der großen Zahl an Teilzeitbeschäftigten ging eine solche Forderung sogar völlig vorbei.

Statt der Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit auf ein festes Volumen verbindet das Konzept der »kurzen Vollzeit« deshalb eine feste Verkürzungsperspektive für Vollzeitbeschäftigte mit einer festen Verlängerungsperspektive für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeiten aufstocken möchten, ohne auf das Niveau der traditionellen Vollzeitbeschäftigten wechseln zu müssen. Damit entspricht dieses Modell den Wünschen vieler Vollzeitbeschäftigter, die gerne ihre Arbeitszeit reduzieren wollen (ohne auf Einkommen verzichten zu müssen) und denen vieler Teilzeitbeschäftigter, die in freiwilliger Teilzeit arbeiten und gerne ihre Arbeitszeit aufstocken wollen.

Das Konzept »Kurze Vollzeit als Chance für Alle – mehr Zeit für mich« bildet die gemeinsame Klammer. Ein einheitliches Verkürzungsvolumen statt einer einheitlichen Wochenarbeitszeitmarke erscheint aus mehreren Gründen sinnvoll:

- Die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Menschen werden berücksichtigt.
- Die gewonnene Zeit kann den wandelnden Wünschen im Lebensverlauf angepasst werden.
- Die unterschiedlichen Interessen von Generationen und Geschlechtern werden berücksichtigt.
- Trotz unterschiedlicher tariflicher Arbeitszeiten innerhalb der ver.di-Branchen ist es branchenübergreifend realisierbar.
- Mit der Arbeitszeitverkürzungsoffensive kann eine enge Verknüpfung mit neuen Arbeitszeitgestaltungsperspektiven erreicht werden.
- Der heterogenen Mitgliederstruktur in ver.di wird Rechnung getragen.

Konkret schlägt das ver.di-Konzept eine zusätzliche Zahl von freien Tagen pro Jahr vor, die so genannte Verfügungszeit, die z.B. sieben oder 14 Tage pro Jahr betragen kann. Auf diese Zeit, die nach Belieben individuell zu nutzen ist, hat jede und jeder Beschäftigte Anspruch, unabhängig davon, ob sie oder er in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist. Eine Verfügungszeit von 14 freien



Tagen entspräche bezogen auf eine ausgangsmäßige 38-Stunden-Woche bei einem durchschnittlichen Stundenlohn in Dienstleistungsbereich 2015 in Höhe von rund 29 Euro beispielsweise einer Lohnerhöhung um 5,7 Prozent.

**Beispiel zur Bestimmung des Verkürzungsvolumens**

**Modellrechnung für z.B. 14 Verfügungstage:**

Umrechnung der 14 Verfügungstage auf Wochentage bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden:

- $38 \text{ Stunden} \times 13 \text{ Wochen} = 1 \text{ Quartal} = 494 \text{ Stunden}$
- $1 \text{ Quartal} : 3 \text{ Monate} = 494 : 3 = \text{rd. } 165 \text{ Stunden (164,67) pro Monat}$
- $38 \text{ Std} : 5 \text{ Tage} = 7,6 \text{ Stunden durchschnittliche tägliche Arbeitszeit}$

Bei einem Freizeitanspruch von 14 freien Verfügungstagen ergibt sich folgendes Zeitvolumen:

- $7,6 \text{ Stunden pro Tag} \times 14 \text{ Tage} = 106,40 \text{ Stunden jährlicher Freistellungsanspruch}$
- $106,40 \text{ Stunden} : 4 \text{ Quartale} = 26,6 \text{ Stunden im Quartal}$
- $26,6 \text{ Stunden (Quartal)} : 3 \text{ Monate} = 8,8 \text{ Stunden pro Monat}$

Die monatliche Arbeitszeit von 164,67 Stunden bei einer 38-Stunden-Woche würde sich somit um 8,8 Stunden auf 155,87 Stunden reduzieren.

- $155,87 \text{ monatliche Arbeitszeit} \times 3 \text{ Monate} = 467,61 \text{ Arbeitszeit pro Quartal} : 13 \text{ Wochen} = \text{rd. } 36 \text{ (35,87) Wochenstunden}$

Umgerechnet auf eine wöchentliche Arbeitszeit ergäbe dies eine neue wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden. Die 14 Verfügungstage pro Jahr entsprächen also einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung von rund zwei Stunden.

In dem Maße, wie die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten sinkt, ergeben sich automatisch betriebliche Spielräume, um die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu verlängern. Es handelt sich also um eine solidarische Arbeitszeitpolitik für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Die differenzierten Zeitinteressen beider Beschäftigtengruppen werden berücksichtigt. Dies ist allein deshalb schon geboten, weil in einigen ver.di-Branchen der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahezu ebenso groß ist wie der der Vollzeitbeschäftigten. Die Zeitinteressen nicht gleichgewichtig zu berücksichtigen würde bedeuten, einen großen Teil weiblicher Beschäftigter nicht in die Forderung einzubeziehen. Die grundsätzliche Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

tigten in ein einheitliches Arbeitszeitgestaltungskonzept eröffnet ihnen nicht nur die Möglichkeit eines größeren Einflusses auf ihre Zeitgestaltung. Dem flexiblen Arbeitszeiteinsatz der Teilzeitbeschäftigten im Betriebsinteresse wird ein Element einer selbstbestimmten Arbeitszeit entgegengestellt.

### **Gestaltung der Verfügungstage für Teilzeitbeschäftigte\***

#### **Gleiche Arbeitszeit, mehr Geld**

Anja Weisseswohl arbeitet als Teilzeitbeschäftigte mit einer arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit von 24 Wochenstunden. Für sie würde sich die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche auf 26 Stunden mit entsprechender Entgelterhöhung ändern (24 Stunden Arbeitszeit + 2 Stunden).

Sie hat bisher an 4 Tagen in der Woche 6 Stunden gearbeitet und dafür entsprechend Lohn erhalten. Das könnte sie auch weiterhin tun. Sie vereinbart dazu mit dem Arbeitgeber, wie sie die Verfügungszeit nutzen will. Arbeitet sie die gleiche Arbeitszeit wie bisher, erhält sie für 6,5 Stunden Entgelt, da sie pro Woche auf 4 Tage verteilt Anspruch auf eine halbe Stunde bezahlte Verfügungszeit je Tag hat.

*oder*

#### **Feste freie Tage**

Herbert Frohsinn arbeitet ebenfalls als Teilzeitbeschäftigter mit 24 Stunden in der Woche verteilt auf 4 Tage mit 6 Stunden. Für ihn würde sich die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit ebenfalls auf 26 Stunden erhöhen. Er möchte seine Verfügungszeit anders nutzen. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er, 4 Tage in der Woche 6,5 Stunden zu arbeiten und dafür jede 4. Woche an nur 3 Tagen. Damit gleicht er die entstandene Stundendifferenz aus und realisiert den Anspruch von 6,5 Stunden Verfügungszeit.

\* Die Beispiele beziehen sich auf das vorangegangene Berechnungsmodell.

Die Wahl zwischen verschiedenen Gestaltungsoptionen, die dem Konzept zugrunde liegt, ist Ausdruck einer neuen Zeitsouveränität, die den Beschäftigten durch entsprechende Rahmenregelungen eröffnet werden müsste. Denkbar sind hierbei folgende Optionen:

- Das Verkürzungsvolumen wird in Form von ganzen freien Tagen, verteilt auf das Kalenderjahr, realisiert.

- Das Volumen kann in Form von beliebig langen Freizeitblöcken genutzt werden.
- Die freien Tage können im Zusammenhang mit Feiertagen und an so genannten Brückentagen genutzt werden.
- Die freien Tage können mit einzelnen Urlaubstagen kombiniert werden.
- Das Volumen kann aber auch als Wochenarbeitszeitverkürzung realisiert werden.
- Wo es Zeit(wert)konten gibt, kann es auch dort angesammelt werden.

Die Beschäftigten können sich jeweils zum Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist über die Zeitverwendung der Verfügungstage des folgenden Kalenderjahres entscheiden. Mit dem Konzept werden die unterschiedlichen Zeitbedarfe, Zeitbedürfnisse und Interessenlagen berücksichtigt. Die Umsetzung des Konzeptes kann darüber hinaus dazu beitragen:

- Arbeitslosigkeit zu reduzieren, Beschäftigung zu sichern, prekäre Beschäftigung und unfreiwillige Teilzeit abzubauen;
- neue Lebens- und Rollenmodelle zu unterstützen;
- Gute Arbeit voranzubringen, zu der neben guten Arbeitsbedingungen auch ausreichende Regenerationszeiten gehören, um langfristig die Arbeitsfähigkeit zu erhalten;
- Lebensarbeitszeit und Arbeitsvolumen besser abzustimmen;
- Erwerbs- und Familienzeit partnerschaftlich zu gestalten;
- Pflegezeiten zu ergänzen;
- persönliche Aus- und Weiterbildungszeiten stressfreier zu gestalten;
- ehrenamtliches Engagement zu unterstützen oder möglich zu machen und nicht zuletzt
- mehr Zeitwohlstand für sich selbst zu gewinnen.

### Fazit

Nachdem es eine klare Orientierung durch den letzten ver.di-Kongress und ein für alle Branchen nutzbares Konzept gibt, muss es nun darum gehen, die aktuelle gesellschaftliche Debatte um Arbeitszeit und Lebensqualität zu nutzen und in den ver.di-Branchen mit Leben zu füllen. Mit dem Konzept »Kurze Vollzeit als Chance für Alle – mehr Zeit für mich« liegt ein Vorschlag vor, der eine konkrete Grundlage bildet.

Die bisher überwiegend auf politischer Ebene geführten Diskussionen und Vorschläge für Zeitmodelle sind in der Regel primär darauf ausgerichtet, den Beschäftigten zwar mehr gesetzliche Rechte bei der Gestaltung und Verkürzung ihrer Arbeitszeit zu geben. Dies ist zu begrüßen. Doch wenn sie nicht finanziell abgesichert werden, wird ein Großteil der Beschäftigten diese recht-

## Konfliktfeld humane Arbeitszeit

lichen Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht in Anspruch nehmen können oder langfristig die Folgen durch geringe Einkommen und Altersarmut tragen müssen. Mit dem ver.di-Konzept soll demgegenüber erreicht werden, dass durch tarifliche Regelungen alle Beschäftigtengruppen mehr Zeitspielräume erhalten, ohne finanziellen Verluste hinnehmen zu müssen.

Um die Debatte um Arbeitszeitverkürzung in ver.di erfolgreich zu führen, braucht es auch eine Diskussion um Rahmenbedingungen, die gewährleisten, dass reduzierte Arbeitszeiten nicht wieder ausufern und sicherstellen, die durch die Verfügungstage gewonnenen Spielräume auch mitbestimmt für die unterschiedlichen Zeitanforderungen und Zeitbedürfnisse nutzen zu können. Dazu müssen tarifliche Regelungen geschaffen werden, die festlegen, dass Arbeitszeitverkürzung auch tatsächlich mit einem Personalausgleich verbunden ist, damit Arbeitsverdichtung den Zeitgewinneffekt nicht wieder zunichtemacht. Es geht auch um Regelungen, die die Planbarkeit der Arbeitszeiten insgesamt verbessern, geregelte Freizeiten und freie Wochenenden gewährleisten und ein Recht auf Nichterreichbarkeit sichern.

Damit ist unsere Zielperspektive klar. Als nächstes muss es darum gehen, gemeinsam mit den Beschäftigten ihre unterschiedlichen Erfahrungen, Wünsche, aber auch Bedenken zu diskutieren. In einigen Fachbereichen und auf Konferenzen, in bzw. auf denen das Konzept vorgestellt wurde, wurde bereits das große Interesse an diesem Thema und den konkreten Inhalten deutlich. Seit langem kommt damit eine arbeitszeitpolitische Diskussion wieder in Gang. Diese gilt es auf die gesamte Organisation auszuweiten und zu vertiefen.

Auch wenn das Thema Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung als gewerkschafts- und tarifpolitisches Ziel lange Zeit nicht an erster Stelle stand, hat ver.di angesichts der jeweiligen Anforderungen in den ver.di Branchen das Thema Arbeitszeit als ein wichtiges Gestaltungselement der Arbeitsbedingungen auf die tarifpolitische Agenda gesetzt. Sollten die Erwartungen bzw. Befürchtungen hinsichtlich der Digitalisierung (»Wirtschaft 4.0«) sich bewahrheiten und ein deutlicher Anstieg der Produktivität mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung die Folge sein, werden neue Konzepte zur gesellschaftsverträglichen Verkürzung der Arbeit, aber auch zur Gewinnung von Zeit für erforderliche Qualifizierungen im Rahmen der Beschäftigungssicherung oder gegebenenfalls einer beruflichen Neuorientierung dringend gefragt sein.

Ver.di ist diesbezüglich schon seit längerem auf einem guten Weg. Im Rahmen von Demografietarifverträgen werden bereits Arbeitszeitreduzierungen als Ausgleich für zunehmende Belastungssituationen umgesetzt. Ähnliches trifft für Gesundheitsschutztarifverträge zu. Der Belastungsschutztarifvertrag

der Telekom AG enthält z.B. Regelungen, die dazu beitragen, dass durch Leistungsvorgaben die Arbeitszeiten nicht weiter ausufern, sondern die Gestaltung der Arbeitsgebiete so erfolgt, dass die Arbeitszeiten wieder das tarifliche Maß erreichen (siehe den Beitrag von Michael Halberstadt im Jahrbuch 2016). Auch der jüngst geschlossene Tarifvertrag mit der Berliner Charité versucht der hohen Arbeitsbelastung aufgrund ausufernder Mehrarbeit mittels Personalbemessung einen Riegel vorzuschieben (siehe den Beitrag von Kalle Kunkel/Meike Jäger in diesem Buch).

Mit Hilfe der tarifpolitischen Gestaltung und Umsetzung des Konzepts »Kurze Vollzeit als Chance für Alle – mehr Zeit für mich« könnte dieser eingeschlagene Weg konsequent fortgesetzt werden. Deshalb wird ver.di die weitere Diskussion intensiv fortführen; auf ihre Resultate darf man gespannt sein.