

Raus aus der Vollzeit

Teilzeit als individuelle Lösung oder besser eine kurze Vollzeit für alle?

TEXT Angelika Kähler

Annähernd die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland möchte ihre wöchentliche Arbeitszeit verkürzen. Dies ergab eine repräsentative Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im vergangenen Jahr.¹ Damit erhält eine alte Forderung nach Arbeitszeitverkürzung neuen Aufwind. Doch welches Modell ist am besten?



Arbeitsbedingungen und damit auch die Gestaltung der Arbeitszeit sind von jeher ein zentrales Thema des KDA. In Bezug auf unser Querschnittsthema Transformation steht das Thema Arbeitszeitverkürzung bereits länger auf unserer Agenda. Die Umfrage der BAuA bestätigt unser Engagement in dieser Frage und zeigt auf, dass es zentral um den Schutz vor Belastungen geht.

BEGRÜNDETE WÜNSCHE UND DIE WIRKLICHKEIT

Bei der Arbeitszeit in Deutschland gehen Realität und Anspruch der Beschäftigten weit auseinander. Hier eine kurze Zusammenfassung der BAuA-Studie²:

Vollzeitbeschäftigte erbringen im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 43,2 Stunden pro Woche. Der Wunsch der Arbeitszeitreduktion ist in dieser Gruppe mit fünf Stunden pro Woche sehr hoch; 31 % von Ihnen wünschen sich zumindest, keine Überstunden machen zu müssen. – Nicht überraschend, blickt man auf das Rekordniveau der geleisteten bezahlten und unbezahlten Überstunden von 2,13 Mrd. im Jahr 2017.

Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 24 Stunden pro Woche bei eigentlich vereinbarten 22,8 Stunden. Hier wünscht man sich im Schnitt mit 25,8 Stunden eine um drei Stunden längere Arbeitszeit.

Männer arbeiten immer noch eher länger (zwischen 40 und 47 Stunden). Bei ihnen äußert rund ein Drittel den Wunsch nach einer moderaten Vollzeit (zwischen 35 und 39 Stunden).

Frauen wiederum wünschen sich am häufigsten eine lange Teilzeit zwischen 20 und 34 Stunden bezahlter Arbeit.³ Verständlich, sind sie doch zu 58 % und in den letzten Jahren mit zunehmender Tendenz, mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt und wollen nun raus aus der Rolle der traditionellen Hinzuverdienerin hin zu einer eigenständigen Existenzsicherung. Hinzu kommt, dass Teilzeiter*innen einerseits kaum Aufstiegsmöglichkeiten haben, andererseits aber oft als Flexibilisierungspuffer genutzt werden, haben sie doch theoretisch noch viel Luft für Überstunden und Mehrarbeit.⁴

Jüngere Arbeitnehmer*innen (unter 35) möchten zu gut ein Drittel (35,4 %) ebenfalls weniger arbeiten als gegenwärtig vereinbart. Schaut man auch hier auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sind es bereits knapp zwei Drittel (61,8 %) der jungen Beschäftigten, die sich eine kürzere Arbeitszeit wünschen.⁵

Zusammenfassend münden die Ergebnisse der Umfrage in den Wunsch nach einer kürzeren Vollzeit: „Wenn die Befragten den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wünschten sich abhängig Beschäftigte 2017 im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche.“⁶

1 Vgl. C. Brauner et al.: BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland, Dortmund 2018 (<https://bit.ly/2QxAvbT>; Stand: 27.03.2019).

2 Vgl. ebd.

3 Ebd., S.17.

4 K. Jürgens et al.: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans Böckler Stiftung transcript, Bielefeld 2017 (<https://bit.ly/2WxolGR>; Stand: 27.03.2019), S. 114f.

5 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend und Jugendpolitik: Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit, Berlin 2015 (<https://bit.ly/2WtlB5p>; Stand: 27.03.2019), S. 17.

6 Brauner et al. 2018, S.65.

WAS SPRICHT FÜR KURZE VOLLZEIT?

Der Begriff der kurzen Vollzeit ist zwar nicht klar definiert, hat sich aber insbesondere in Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik etabliert. Gemeint ist, ausgehend von der wöchentlichen Arbeitszeit, eine festgeschriebene Arbeitszeitverkürzung. Der Umfang der Verkürzung wird aus unterschiedlichen Begründungszusammenhängen hergeleitet. Zentraler Gedanke ist dabei die Verteilung der bezahlten Arbeit auf mehr Schultern bzw. Köpfe. Die Forderungen bewegen sich, insbesondere vor dem Hintergrund steigender Produktivität und technischen Fortschritts (Stichwort „Digitalisierung“), in Richtung einer 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Der Begriff „kurze Vollzeit“ wird bewusst in Abgrenzung zur Teilzeitbeschäftigung benutzt, da die volle Erwerbstätigkeit positiv besetzt ist.⁷

Die folgenden Gründe sprechen für kurze Vollzeit:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kurze Vollzeit bietet die Möglichkeit einerseits gleichberechtigter Teilhabe von Männern und Frauen an Erwerbsarbeit, inklusive Aufstiegs-/Karriereschancen, und andererseits an jeglicher Form von Sorgearbeit und Reproduktion. So ließe sich auch Familiengründung wieder besser vorstellen.
- Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung: Dies war bereits einige Male in der Vergangenheit von Bedeutung und wird in Hinblick auf weitere Technologie- und Produktivitätssprünge eine wichtige Rolle spielen.
- Lebenslanges Lernen: Kurze Vollzeit kann im o. g. Zusammenhang auch für notwendige Qualifikationen genutzt werden.⁸ Insgesamt bietet sie bessere Teilhabemöglichkeiten an vielfältigen Bildungsangeboten, auch in Hinblick auf demokratische Willensbildungsprozesse, Persönlichkeitsentwicklung und Kreativität.
- Belastungsschutz und Prävention: Es gibt einen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und Gesundheit. Das Risiko für gesundheitliche Beschwerden wächst, je länger gearbeitet wird, und bereits nach der siebten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko deutlich.⁹ Neben körperlichen Belastungen, insbesondere Rückenschmerzen, stehen psychische Fehlbelastungen im Vordergrund.¹⁰
- Beitrag zur Erreichung des Renteneintrittsalters: Mehr als jede/r zweite Erwerbstätige scheidet vor dem offiziellen Renteneintrittsalter aus dem Arbeitsleben aus, darunter 13,5 Prozent aufgrund von Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Schwerbehinderung, heißt es im Gesundheitsbericht 2018 der Techniker Krankenkasse.¹¹ In einer repräsentativen Befragung von Bremer Arbeitnehmer*innen wünschten sich Angestellte in den Gesundheitsberufen eine Minderung ihrer Arbeitszeit um mindestens fünf Wochenstunden. „Hier kann man teilweise durchaus von einer Flucht in Teilzeit wegen der zu hohen Belastung sprechen“, so Elke Heyduck von der Arbeitnehmerkammer Bremen, die die Studie in Auftrag gegeben hatte. Den

Das Risiko für gesundheitliche Beschwerden wächst, je länger gearbeitet wird. Bereits nach der siebten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko deutlich.

⁷ Vgl. S. Krull: Kampf um die Arbeitszeit – was ist „Kurze Vollzeit“?, Blogbeitrag 04.11.2017, <https://bit.ly/2HOCLHN> (Stand: 27.03.2019).

⁸ Vgl. ver.di, Tarifpolitische Grundsatzabteilung: Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte, Berlin 2015 (<https://bit.ly/2HJVvjt>; Stand: 27.03.2019).

⁹ BAuA: Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung, Dortmund 2017 (<https://bit.ly/2Ytlvvj>; Stand: 27.03.2019).

¹⁰ Pressemitteilung zum Fehlzeiten-Report 2018 des AOK-Bundesverbands vom 4.9.2018 (<https://bit.ly/2p5D45C>; Stand: 27.3.2019).

¹¹ Vgl. Techniker Krankenkasse: Gesundheitsreport 2018. Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland, Hamburg (o.J., <https://bit.ly/2WoENu4>; Stand: 27.03.2019).



Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung äußerten vor allem jene Arbeitnehmer*innen, die bei der Befragung angegeben haben, dass sie davon ausgingen, ihre Tätigkeit nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Diese Aussage deckt sich mit den Einschätzungen der Kommission „Arbeit der Zukunft“: „Es ist offensichtlich, dass das Erreichen des Renteneintrittsalters in einigen Berufen kaum gelingt.“ In der Kommission wurde deshalb angeregt, zumindest eine Arbeitszeitverkürzung für besonders verschleißende Berufe einzuführen.¹²

- Chance für ehrenamtliches und politisches Engagement: Mit kürzerer Vollzeit ließen sich sicherlich mehr jüngere Menschen gewinnen, wird doch auch in diesen Bereichen um Nachwuchs und Kontinuität gerungen, damit gesellschaftlich notwendige Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit weiter Bestand hat.
- Instrument gegen den Wachstumsdruck und damit zum Ressourcen- und Umweltschutz.
- „Mehr Zeit für mich“ und zur freien Verfügung ist ein Wert an sich.¹³
- Gerechtere Verteilung von Arbeit und Einkommen: Kurze Vollzeit könnte eine Umverteilung zwischen Über- und Unterbeschäftigten ermöglichen. Erwerbslose und prekär Beschäftigte müssen drin-

gend einbezogen werden und brachliegende Teilzeittressourcen ließen sich nutzen. Das wäre ein Beitrag dazu, eine soziale Schröglage abzubauen, die durch die Zunahme von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigten entstanden ist bzw. sich weiter verschärft hat.

„DER ARBEIT EIN GESUNDES MASS GEBEN“¹⁴

Kurze Vollzeit wird sich nicht und auch nicht überall sofort durchsetzen können. Dennoch sind erste Schritte zur Reduzierung der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastungen möglich. Raus aus den Überstunden wäre ein Anfang. „Durchschnittlich hat jeder abhängig Beschäftigte im Jahr 2017 jeweils knapp 27 bezahlte und unbezahlte Überstunden gemacht.“¹⁵ Übrigens sind Überstunden quer durch alle Branchen und unabhängig von Qualifikationen an der Tagesordnung.¹⁶ Das Argument, lange Arbeitszeiten seien aufgrund des Facharbeitermangels notwendig, trägt also nur bedingt; im Gegenteil: Attraktive Arbeitszeiten sind im Wettbewerb um qualifiziertes Personal von Vorteil, insbesondere qualifizierte Frauen ließen sich über kurze und bezahlte Vollzeit rekrutieren.¹⁷ Vollzeitbeschäftigte, die Überstunden leisten, berichten häufiger von körperlichen

¹² Jürgens et al. 2017, S. 141.

¹³ Vgl. ver.di 2015.

¹⁴ So auch der Titel eines gleichnamigen KDA-Themenheftes: Evangelischer Verband Kirche Wirtschaft Arbeitswelt: Der Arbeit ein gesundes Maß geben, Hannover 2015 (<https://bit.ly/2lGeGVb>; Stand: 27.03.2019).

¹⁵ „Deutsche machen eine Milliarde unbezahlte Überstunden“, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30.11.2018.

¹⁶ Vgl. Jürgens et al. 2017.

¹⁷ So in einem Online-Aufruf von H.-J. Bontrup et al. zum Thema „Arbeit fair teilen“ (2012; <https://bit.ly/2lJKMHZ>; Stand: 28.03.2019).

und psychischen Beschwerden als diejenigen, die keine oder kaum Überstunden machen.¹⁸ Führungskräfte sollten entsprechend geeignete Maßnahmen ergreifen, z. B. zusätzliches Personal einplanen, realistische Ziele mit den Beschäftigten vereinbaren sowie unterstützende Fort- und Weiterbildungen anbieten.¹⁹

Eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung gehört zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.²⁰ Die gesetzlichen Möglichkeiten dafür sind gegeben, sie müssen nur angewendet werden.

KOLLEKTIV UND INDIVIDUELL: WAS LÄSST SICH SCHON JETZT TUN?

- Selbst auf Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit achten und sich z. B. nicht aus dem Frei abrufen lassen.
- Ggf. eine Gefährdungsanzeige (auch Überlastungsanzeige genannt) schreiben, z. B. wenn regelmäßig gesetzlich vorgeschriebene Pausen und Ruhezeiten nicht eingehalten werden können. Adressat ist der verantwortliche Arbeitgeber.²¹ Betriebliche Interessenvertretung einbeziehen!
- Arbeitszeitverkürzung in Betrieb oder Dienststelle, auch mit Unterstützung externer Kolleg*innen, zum Thema machen.
- Anträge an Bezirks- und Bundeskonferenzen der jeweiligen Gewerkschaft richten, z. B. „Keine Tarifverhandlungen ohne Zeitkomponente!“
- Betriebliche Interessenvertretungen sollten auf Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes drängen und ggf. Überstunden verweigern. Arbeitszeitkonten mit einer Begrenzung der Mehrarbeit und Ausgleichszeiträumen sollten hierbei entsprechend verhandelt werden, insbesondere auch bei Langzeitkonten, um Besitzstände zu sichern.²² Von der Kommission zur Zukunft der Arbeit wurde sogar eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in Erwägung gezogen.²³
- Jeder Arbeitgeber ist zu einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, die laut § 5 des Arbeitsschutzgesetzes auch Belastungen, die der Arbeitszeit geschuldet sind, berücksichtigen muss.²⁴ Diese ist unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung zu erstellen und es sollten auch gleich Maßnahmen zur Verbesserung sowie eine Evaluation vereinbart werden. Verhältnisprävention hat dabei Vorrang vor Verhaltensprävention, d. h. bedarfsgerechte Personalausstattung durch den Arbeitgeber statt individueller Stressbewältigungsseminare der Arbeitnehmer*innen.

TARIFPOLITISCHE ANSÄTZE

Die tarifpolitische Grundsatzabteilung von ver.di schlägt 14 sogenannte Verfügungstage vor. Diese könnten beispielsweise als wöchentliche Arbeitszeitverkürzung oder aufs Jahr umgesetzt werden. Weitgehend verwirklicht wurde das im Tarifvertrag der Telekom, dort können Beschäftigte 14 Tage zusätzlichen Urlaub nehmen.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft handelte für ihre Mitglieder aus, dass sie zwischen mehr Geld

Arbeitszeitverkürzung,
etwa eine Vier-Tage-Woche, ist
machbar. Das zeigen Pilot-
projekte weltweit.



18 Vgl. A. M. Wöhrmann et al.: BAuA-Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund 2016 (<https://bit.ly/2Ylouz>; Stand: 27.03.2019).

19 BIBB/BAuA: Arbeiten an der Leistungsgrenze. Höhere Anforderungen, mehr gesundheitliche Beschwerden, baua fakten (0.0. 2012; <https://bit.ly/2Bf6kQ8>; Stand: 27.03.2019).

20 Vgl. Jürgens et al. 2017, S. 115.

21 Vgl. Arbeitsschutzgesetz §16f.

22 Vgl. L. Schröder et al.: Gute Arbeit – Ausgabe 2017: Streit um Zeit, Jahrbuch 2017, S. 100.

23 Vgl. Jürgens et al. 2017, S. 130.

24 B. Schmitt-Howe: Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeit, in: R. Romahn (Hg.): Arbeitszeit gestalten. Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg 2017, S. 35-46.