



# Flexible Arbeitszeitregelungen sind kein Ersatz für die auslaufende Altersteilzeitförderung

**Rede von Barbara Höll, 13. November 2008**

## **Rede zur Zweiten und dritten Beratung des Regierungsentwurfs eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen**

Dr. Barbara Höll (DIE LINKE): Wie stellte das Handelsblatt am 9. November treffsicher fest: „Für die Arbeitgeber ist derweil einer der erfreulichsten Aspekte des Gesetzes, dass die Koalition nicht alle Arbeitszeitkonten einschränken will: Kurzfristige Gleitzeitkonten und ähnliche Modelle sollen weitgehend verschont bleiben.“ Es wird Sie sicherlich nicht verwundern, dass dies auch unser Hauptkritikpunkt ist. Ausgerechnet die große Masse der Arbeitszeitkonten, mit denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem wesentlich zum Ausgleich wirtschaftlicher Schwankungen beitragen, nämlich die Gleit- und Kurzzeitkonten, sind ausdrücklich von einem Insolvenzschutz ausgenommen. Insbesondere die Sachverständigenanhörung hat deutlich gemacht, dass es dafür keinen sachlichen Grund und keine

Notwendigkeit gibt: Modelle zur Sicherung von Gleit- und Kurzzeitkonten befinden sich längst auf dem Markt.

Begrüßenswert ist, dass sich die Koalition völlig unerwartet als lernfähig erwiesen hat, indem sie im Änderungsantrag auf die Zeitgrenzen beim Insolvenzschutz verzichtet. Unklar bleibt allerdings, warum Wertkonten nicht vom ersten Cent an gesichert werden können, sind sie doch von den übrigen Arbeitszeitkonten funktionell getrennt.

Einem selbstgestelltem Anspruch wird auch der geänderte Gesetzentwurf nicht gerecht: Er stellt keine Alternative zur auslaufenden Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit und zur Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre dar. Zum einen ist der Adressatenkreis des Gesetzes auf relativ wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begrenzt. Zum anderen muss selbst dieser kleine Kreis den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben erst herausarbeiten.

Langzeitarbeitszeitkonten sollen die Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen. Sie sollen insbesondere für Familienzeiten und Weiterbildung genutzt werden. Dies setzt aber voraus, dass diese Konten durch nicht vergütete Arbeitszeit gespeist werden, was wiederum bedeutet, dass zunächst länger gearbeitet werden muss. Diese Verdichtung der Arbeit geht ausschließlich auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sie geht zulasten der Gesundheit und der Familienplanung. Dies legt den Verdacht nahe, dass die Bundesregierung dieses Instrument vorrangig für Besserverdienende gedacht hat, die durch das Ansparen hoher Einmalzahlungen oder Prämien eher in der Lage sein werden, von dieser Form der Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit

Gebrauch zu machen.

Bereits bei der Einführung des Gesetzes habe ich darauf aufmerksam gemacht, dass die im § 7 c vorhandene Öffnungsklausel nicht geeignet ist zu verhindern, dass die nunmehrigen Wertkonten auch zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen herangezogen werden können. Angesichts der stärkeren Verhandlungsposition des Arbeitgebers wird sich diese Möglichkeit der Inanspruchnahme des Wertkontos in den Verträgen zuhauf wiederfinden.

Die Übertragbarkeit von Wertkonten auf die Deutsche Rentenversicherung Bund trägt der wachsenden Anzahl gebrochener Erwerbsbiografien Rechnung. Doch auch diese Regelung, sowohl im ersten Entwurf als auch in der zur Abstimmung vorliegenden Fassung, beantwortet nicht die Frage, warum diese Portabilität eine Einbahnstraße sein muss. Weshalb soll es nicht möglich sein, ein auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen? Diese Frage konnte auch in der Sachverständigenanhörung nicht beantwortet werden.

Ein Problem ist nach wie vor ausgespart: Die bestehende Gesetzeslage verhindert nicht, dass Wertkonten, die auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wurden, bei einem zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld II aufgelöst werden müssen. Damit wird besonders bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Hemmschwelle für den Eintritt in die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit besonders hoch sein. Doch gerade für diese Generation wäre dies wichtig, weil sie von der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters besonders betroffen sind.

Unbestritten ist die Insolvenzsicherung der Langzeitarbeitskonten gegenüber der bisherigen Gesetzeslage durch den vorliegenden geänderten Gesetzentwurf ein Schritt in die richtige Richtung. Leider bleibt aber vieles unausgegoren - wie es ein Experte so schön formuliert hat -: „Das Flexi-II-Gesetz in seiner Unausgereiftheit weckt insgesamt Assoziationen an ein Montagsauto.“ Würden Sie sich, meine Damen und Herren, bewusst für einen solchen Wagen entscheiden?