

Arbeitszeit

Die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit in Deutschland gehört weltweit zu den kürzesten. Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung brauchen die Betriebe zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit mehr Gestaltungsspielräume auch beim Arbeitszeitvolumen. Welchen Beitrag Arbeitszeitflexibilität zur Beschäftigungssicherung leisten kann, hat sich in der Krise gezeigt. Laut IAB konnten damit ca. 1,2 Mio. Jobs gesichert werden.

Arbeitszeitregelungen weiter differenzieren

Die Tarifvertragsparteien haben bereits zahlreiche Differenzierungsmöglichkeiten für die Verteilung der Arbeitszeit geschaffen. In letzter Zeit wurden den Betrieben auch vermehrt Gestaltungsspielräume beim Arbeitszeitvolumen eröffnet. Über diese ersten Schritte hinaus sind bei der Arbeitszeit weitere Öffnungen erforderlich. Dabei geht es nicht um generelle Arbeitszeitverlängerungen für alle, sondern um flexible Lösungen, die eine betriebsspezifische Anpassung des Arbeitszeitvolumens ermöglichen. Branchentarifverträge müssen auch in diesen Fragen mehr Betriebsnähe zulassen. Je nach Auftragslage und wirtschaftlichem Umfeld können die Betriebe dann passgenaue Arbeitszeitmodelle entwickeln, die nicht zuletzt auch die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Es kann aber nur darum gehen, den Betrieben Optionen einzuräumen. Zwangsregelungen wären kontraproduktiv.

Tarifliche Arbeitszeiten anpassen

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der kürzesten tariflichen Jahressollarbeitszeit (1.658 Std.) und der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit (37,7 Std.). Bei der Länge des Jahresurlaubs ist Deutschland mit 30 Tagen Europas absoluter Spitzenreiter. Durch die neuen EU-Mitgliedsstaaten wird dieser Wettbewerbsnachteil weiter verschärft. Sie gehören fast alle zu den Ländern mit den längsten tariflichen Arbeitszeiten von bis zu 40 Stunden pro Woche. Die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit liegt mit 40,5 Stunden zwar auch in Deutschland über der tariflichen Arbeitszeit. Hier muss aber berücksichtigt werden, dass es sich dabei um Überstunden handelt und für diese in der Regel Zuschläge anfallen, die an Sonn- und Feiertagen bis zu 200 % betragen können.

Tariföffnungen bieten mehr Betriebsnähe

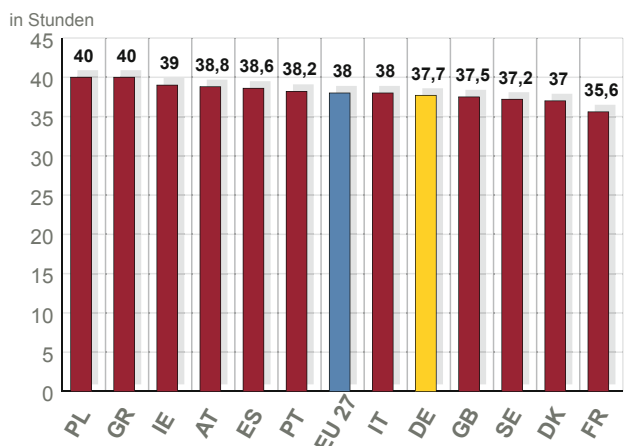
In vielen Branchen konnten in den letzten Jahren tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart werden, die auf Betriebsebene Abweichungen vom Tarifvertrag – teilweise mit, teilweise ohne Zustimmung der Gewerkschaften – ermöglichen. Es wurden Arbeitszeitkorridore eingeführt, wodurch die Arbeitszeit innerhalb einer Spanne betrieblich festgelegt werden kann wie z. B. in der Versicherungswirtschaft zwischen 20 und 42 Wochenstunden. Um den Betrieben die dringend benötigte Flexibilität beim Arbeitszeitvolumen zu ermöglichen, sind bestehende Öffnungsklauseln zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Arbeitszeitkonten flexibel gestalten

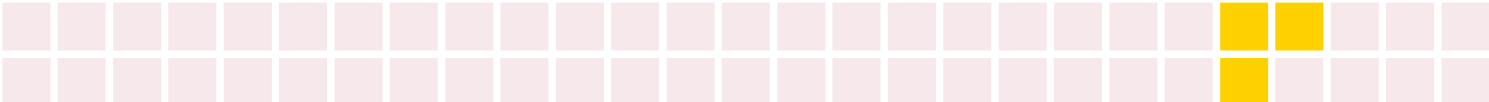
Bei der Verteilung der tariflichen Arbeitszeit über Tage, Wochen oder Monate haben die Tarifparteien viele erfolgreiche Modelle entwickelt. Arbeitszeitkonten gehören in fast jedem Betrieb zum selbstverständlichen Instrumentarium. Die Ausgleichszeiträume betragen in der Regel bis zu zwölf Monate, in vielen Bereichen gehen sie auch schon darüber hinaus. Zunehmend mehr Tarifverträge wie etwa die der Stahlindustrie, der Banken, der Chemischen Industrie und in einigen Regionen der Metall- und Elektroindustrie enthalten Optionen zur Bildung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten. In die Konten können neben Zeitguthaben teilweise auch Entgeltbestandteile wie etwa Jahressonderzahlungen ein-

Tarifliche Arbeitszeit in Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt

Durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit 2010 in Stunden



Quelle: Eurofound, 2011



gestellt werden. Die Guthaben können z. B. für eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit oder zur Qualifizierung eingesetzt werden.

Arbeitszeitflexibilisierung schützen

Die Arbeitszeitflexibilisierung zum Ausgleich schwankender Auftragslagen ist ein wesentlicher Baustein des Erfolgs der deutschen Wirtschaft. Das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ differenziert auf Initiative der BDA zwischen Arbeitszeitkonten, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen (Flexikonten) und Langzeitkonten, die anderen Zwecken dienen. Die zwingend notwendige und durch Flexikonten ermöglichte Arbeitszeitflexibilität bleibt damit erhalten. Dies kann gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dazu beitragen, Arbeitsplätze zu sichern.

Gestaltungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitszeitkonten erhalten

Durch die Änderung der gesetzlichen Vorschriften zum 1. Januar 2009 für die Führung und Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten sind diese unattraktiver geworden. Insbesondere beinhaltet das Gesetz Regulierungen, die die betrieblichen Abläufe bei der Einrichtung und Führung von Lebensarbeitszeitkonten bürokratischer und kostenintensiver machen. Dies gilt z. B. für die Werterhaltungsgarantie, die Pflicht zur Führung von Langzeitkonten in Geld und die Beschränkung der

Anlagemöglichkeiten. Gerade Arbeitnehmer haben sich häufig für interessante Einsatzmöglichkeiten ihrer Konten stark gemacht. Diese Entscheidungen dürfen nicht nachträglich mit Wirkung für die Vergangenheit konterkariert werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten

Im Mittelpunkt des bereits heute überaus vielfältigen und weit verbreiteten Unternehmensangebots familienfreundlicher Maßnahmen steht eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Diese wird von über 95 % der Unternehmen angeboten. Ein zentrales Instrument ist dabei die flexible Tages- und Wochenarbeitszeit. Dazu gehören z. B. die Staffelung der Arbeitszeit, flexible Pausen, temporäre Arbeitszeitverkürzungen, individuelle Arbeitszeitregelungen sowie die Vertrauensarbeitszeit, die jeweils eine bessere Vereinbarkeit von Berufsalltag und Familienleben ermöglichen. Der Anteil dieser Arbeitszeitmodelle ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So hat sich zwischen 2003 und 2009 z. B. das Angebot von Telearbeit fast verdreifacht, die Vertrauensarbeitszeit und das Jobsharing mehr als verdoppelt und die individuell vereinbarte Arbeitszeit stieg um ca. 30 %. Dies verdeutlicht, dass keinerlei Bedarf für gesetzliche Regelungen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten besteht. Sie wären sogar kontraproduktiv, da sie der komplexen betrieblichen Praxis nicht gerecht werden können und betriebliche Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege hintertreiben.

Publikationen

kompakt:

- Beruf und Pflege
- Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitszeitkonten

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de