

ARBEITSZEITENTWICKLUNG

Deutschland gehört zu den Ländern mit den niedrigsten tariflichen Arbeitszeiten. Bestehende Herausforderungen für die Betriebe, wie z. B. die globalisierten Märkte, der demografische Wandel und der damit verbundene, zunehmende Arbeitskräftemangel, sowie die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt, gilt es auch mit einer modernen Arbeitszeitpolitik zu begegnen. Der tarifpolitische Reformprozess hin zu mehr betrieblicher Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung muss daher weiter fortgesetzt werden.

Tarifliche Wochenarbeitszeit seit zehn Jahren unverändert

Die Tarifpartner haben in Tarifverträgen vielfältige Modelle zur Arbeitszeitgestaltung entwickelt. Neben der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, z. B. durch die Einführung von Arbeitszeitkonten, stand in den 2000er Jahren für viele Branchen vor allem die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln im Vordergrund, um die tarifvertraglich geregelte regelmäßige Wochenarbeitszeit an die betrieblichen Anforderungen anpassen zu können.

Bei der Nutzung tarifvertraglicher Instrumente zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung kommt es den Betrieben vor allem auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit auch auf die Sicherung von Arbeitsplätzen an. Der Fokus lag nie auf einer generellen Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Dies wird anhand der Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit deutlich: Sie liegt bei Vollzeitbeschäftigten wie bereits vor zehn Jahren bei ca. 38 Wochenstunden (Quelle: IAB, 2018).

Mehr betriebliche Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit

Vor dem Hintergrund des äußerst schwachen wirtschaftlichen Umfelds und hoher Arbeitslosigkeit zu Beginn der 2000er Jahre war es vermehrt gelungen, in vielen Branchen notwendige tarifliche Öffnungsklauseln vor allem im Bereich der Arbeitszeitgestaltung zu vereinbaren. Dabei erhielten die Betriebe – meist unter der Voraussetzung bestehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten – die Möglichkeit, innerhalb eines tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkorridors ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit zu reduzieren oder heraufzusetzen. Die Spannbreite dieser Arbeitszeitkorridore ist von Branche zu Branche überaus unterschiedlich: Im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau umfasst er z. B. 36 bis 42 Wochenstunden, in der Metall- und Elektroindustrie

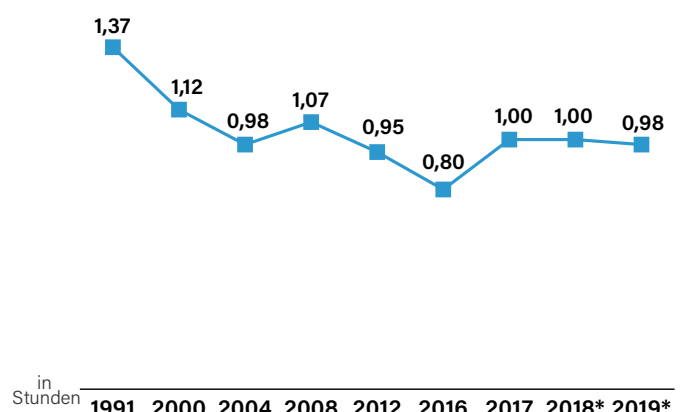
Leider gibt es aber auch heute noch Branchen, in denen die notwendige Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens bisher nicht gelungen ist.

Tarifliche Arbeitszeit in Deutschland unter europäischem Durchschnitt

Bei der Länge des tariflichen Jahresurlaubs gehört Deutschland mit 30 Tagen zu Europas Spitzenreitern. Im europäischen Vergleich ist Deutschland auch eines der Länder mit der kürzesten tariflichen Jahres- (1.681 Stunden) und Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden). Zwar fällt die durchschnittliche tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Deutschland mit 40,4 Stunden höher aus (Quelle: Eurofound, 2017). Diese Differenz kann aber entgegen mancher Behauptung nicht ausnahmslos auf die Anzahl der geleisteten Überstunden zurückgeführt werden. Denn die tatsächliche Wochenarbeitszeit stellt die Arbeitszeit in allen Betrieben dar, also auch in nicht tarifgebundenen Betrieben. Tatsächlich leisteten die Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2017 im Durchschnitt lediglich eine Überstunde pro Woche (Quelle: IAB, 2018).

Überstunden eher rückläufig

Durchschnittliche wöchentliche Überstunden der Beschäftigten



Quelle: IAB, 2018, *Prognose

ARBEITSZEITENTWICKLUNG

(Nordrhein-Westfalen) 30 bis 40 Wochenstunden und in der Papier-, Papp- und Kunststoffverarbeitenden Industrie 30 bis 38 Wochenstunden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten

Im Mittelpunkt des vielfältigen und breiten Angebots familienfreundlicher Maßnahmen der Unternehmen steht die Arbeitszeitgestaltung. Ein zentrales Instrument ist die flexible Tages- und Wochenarbeitszeit. Dazu gehören z. B. die Staffelung der Arbeitszeit, flexible Pausen, temporäre Arbeitszeitverkürzungen, individuelle Arbeitszeitregelungen sowie Vertrauensarbeitszeit, die jeweils eine bessere Vereinbarkeit von Berufsalltag und Familienleben ermöglichen. Der Anteil dieser Arbeitszeitmodelle ist in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Dies verdeutlicht, dass kein Bedarf für weitere gesetzliche Regelungen in diesem Bereich besteht. Gesetzliche Vorgaben würden der komplexen betrieblichen Praxis nicht gerecht. Sie würden vielmehr die Bereitschaft zu individuellen, passgenauen und damit besseren Lösungen schwächen.

Arbeitszeitkonten sind ein wichtiges Instrument für Beschäftigte und Betriebe

Ein Aspekt der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist deren Verteilung auf Tage, Wochen oder Monate durch Arbeitszeitkonten unter Beibehaltung der vereinbarten tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Heute verfügen fast alle Branchen über tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeiträumen von bis zu einem Jahr. In vielen Bereichen sind auch längere Zeiträume möglich. Zunehmend mehr Tarifverträge wie z. B. des privaten Bankgewerbes, der chemischen Industrie, der Eisen- und Stahlindustrie sowie in einigen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie enthalten Optionen zur Bildung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten. In diese Arbeitszeitkonten können neben Zeitguthaben teilweise auch Entgeltbestandteile wie etwa Jahressonderzahlungen übertragen werden. Die Bedeutung der Arbeitszeitkonten durch die Abfederung von Absatzeinbrüchen auch für die Beschäftigungssicherung wurde vor allem in der Krise im Jahr 2009 besonders sichtbar. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland allein durch die vorhandene Arbeitszeitflexibilität rd. 1,2 Mio. Arbeitsplätze gesichert wurden.

Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung

Der demografische Wandel einer immer älter werdenden Belegschaft und ein gleichzeitig zunehmender Fachkräftemangel stellt die Betriebe auch hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung vor neue Herausforderungen. Ältere Beschäftigte sind im Arbeitsleben zu halten und Fachkräfte durch attraktive

Arbeitszeitmodelle zu gewinnen. Einige Branchen wie z. B. die chemische Industrie, die Eisen- und Stahlindustrie oder auch die Kautschukindustrie begegnen diesen Anforderungen u. a. mit Tarifregelungen zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. So wird z. B. versucht, in Kombination von Langzeitarbeitszeitkonten und Demografiefonds den Anforderungen aller Generationen besser gerecht zu werden. Wichtig ist, dass diese tarifvertraglichen Regelungen Optionsmodelle für die Betriebe und ihre Beschäftigten darstellen, die betriebsbezogen ausgestaltet werden können.

Eine weitere tarifpolitische Herausforderung ist die zunehmende Digitalisierung der Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Auch hier gilt es, Tarifverträge an sich wandelnde Arbeitsabläufe anzupassen und den Betrieben bei der Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen ausreichend Flexibilität zu belassen.

Initiative der BDA

- Unterzeichnerin der Charta für familienbewusste Arbeitszeiten

PUBLIKATIONEN

Broschüre – Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten,
März 2013

Broschüre – Fakten statt Zerrbilder – Gerechtigkeit 4.0 – so gerecht ist Deutschland,
Juni 2017

kompakt:

- Arbeitskosten
- Arbeitszeitkonten
- Lohnentwicklung
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik
-

argumente:

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de