

26.08.2015

Forscher: Weitere Deregulierung unnötig und schädlich

Arbeitszeitflexibilität: Tarifliche Regelungen bieten großen Spielraum für betriebliche Gestaltung

Braucht die deutsche Wirtschaft flexiblere Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung, um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden? Muss gar der Achtstundentag abgeschafft werden, wie es Arbeitgebervertreter gefordert haben? Nein, zeigt eine Untersuchung des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung: Eine Analyse der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen belegt quer über alle Wirtschaftszweige hinweg ein kaum noch zu steigernches Maß an flexiblen Anpassungsmöglichkeiten an betriebliche Produktions- und Arbeitserfordernisse. „*Wir brauchen keine Aufweichung von Schutzregelungen, sondern eine kluge Nutzung der bestehenden Gestaltungsspielräume*“, sagt Dr. Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs. „*Pauschale Forderungen nach noch mehr Flexibilisierung sind aber nicht nur unnötig, sie würden auch die Probleme noch weiter verschärfen, die Beschäftigte haben, wenn sie Arbeit und Familienleben unter einen Hut bringen müssen.*“ Defizite gebe es vielmehr bei belastbaren Regelungen zur besseren Umsetzung der Arbeitszeitinteressen von Beschäftigten. „*Es ist höchste Zeit für eine gesellschaftliche Debatte über eine Arbeitszeitpolitik, die sich an den wechselnden Interessen der Beschäftigten im Lebensverlauf orientiert. Dabei spielt auch eine weitere Arbeitszeitverkürzung eine wichtige Rolle*“, so der Tarifexperte.

Die bestehenden tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung bieten eine Fülle an Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, zeigt die WSI-Analyse. Es handelt sich um:

- dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen,
- befristete Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit,
- dauerhafte Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen oder ganze Belegschaften im Rahmen eines vorgegebenen tariflichen Arbeitszeitkorridors oberhalb und unterhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit,
- tariflich festgelegte saisonal unterschiedliche Arbeitszeit,
- unregelmäßige Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich erreicht werden muss.

Diese Grundmodelle lassen sich miteinander kombinieren. So bestehen nahezu in allen Tarifbereichen, unabhängig von weiteren Flexi-Bestimmungen, die Möglichkeit der unregelmäßigen Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit, erklärt Tarifexperte Bispinck. Hinzu kommt als wichtigste weitere Möglichkeit der Flexibilisierung das (zulässige) Überschreiten der Regelarbeitszeit durch Mehrarbeit.

In der Metallindustrie ergeben sich beispielsweise aus diesen wenigen Komponenten folgende tariflich erlaubte Arbeitszeitspielräume:

Übersicht 1: Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metallindustrie*

regelmäßige Wochenarbeitszeit:	35 Std.
dauerhafte Verlängerung für max. 50 % der AN bis:	40 Std.
befristete Verkürzung bis auf:	30 Std.
ungleichmäßige Verteilung über:	12 Mon.
zulässige Mehrarbeit:	10 Std./W. 20 Std./Mon.
max. zulässige Wochenarbeitszeit:	50 Std.

* Nordwürttemberg-Nordbaden

Quelle: WSI-Tarifarchiv

In vielen Tarifbereichen kann die **regelmäßige Arbeitszeit** ungleichmäßig verteilt werden, zeigt die WSI-Analyse. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeitspielräume und zulässigen Bandbreiten wurden teilweise erheblich ausgeweitet. In einer Reihe von Branchen bestehen tarifliche Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die Arbeitszeit *dauerhaft verlängert* oder *verkürzt* werden kann. Zwei Beispiele:

- In der chemischen Industrie besteht bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden ein Arbeitszeitkorridor mit einer Schwankungsbreite von 2,5 Stunden, der für einzelne Gruppen, Betriebsteile oder ganze Betriebe genutzt werden kann.
- In der Metallindustrie (Nord-Württemberg/Nordbaden) kann die regelmäßige Arbeitszeit für bis zu 18 % der Beschäftigten auf maximal 40 Stunden heraufgesetzt werden, in Ausnahmefällen gilt dies sogar für 50 % der Beschäftigten.

Neben der dauerhaften Variation der Arbeitszeit spielt insbesondere in konjunkturellen Krisenzeiten die Möglichkeit der **befristeten Verkürzung** tariflicher Arbeitszeiten und zur Kurzarbeit eine wichtige Rolle. Sie zielen vor allem auf die Möglichkeit der Beschäftigungssicherung für Beschäftigtengruppen oder ganze Betriebe. Inzwischen bestehen laut der WSI-Analyse in nahezu allen größeren Branchen tarifliche Regelungen die eine befristete Herabsetzung der tariflichen Arbeitszeit ermöglichen. In aller Regel wird das Tarifentgelt entsprechend abgesenkt, allenfalls ein Teillohnauflage ist geregelt.

Übersicht 2: Befristete Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit (in Stunden)

Branche	Wochenarbeitszeit	Absenkung auf
Bankgewerbe	39	31
Chemie West	37,5	35 – 40
Druck West/Ost	35/38	30/33
Eisen- und Stahl Niedersachsen, Bremen, NRW	35	30-35
Metall West/Ost	35/38	30/33
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	29/31
Textil/Bekleidung West/Textil Ost	37/40	um 130 Std./6,75 % der Jahresarbeitszeit
Versicherungen	38	30

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die meisten Tarifverträge enthalten **Unter- und Obergrenzen** für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, oftmals auf den Tag und die Woche bezogen. Der Ausgleichszeitraum gibt vor, im welcher Zeit die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich erreicht werden muss.

- Im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe kann z.B. die individuelle Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 48 Stunden betragen, im Versicherungsgewerbe besteht eine Schwankungsbreite von +/- 25 %. Im Baugewerbe gibt es jahreszeitliche Variationen (Sommer- und Winterarbeitszeit).
- Der Ausgleichszeitraum reicht je nach Branche von 6 Monaten (Bankgewerbe), über 12 Monate (z.B. Metall, Textil, Groß- und Außenhandel) bis zu 36 Monaten (Chemische Industrie, Projektarbeit).

Über die unregelmäßige Verteilung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit hinaus ist das Instrument der **Mehrarbeit** ein wichtiger Hebel zur Arbeitszeitflexibilisierung, so Bispinck. Mehrarbeit ist in manchen Branchen tarifvertraglich nicht begrenzt (z.B. chemische Industrie, Druckindustrie, öffentlicher Dienst), in anderen sind maximale Mehrarbeitsstunden festgelegt (z.B. Metall Nordwürttemberg-Nordbaden: zusätzlich 10 Std./Woche bzw. 20 Std./Monat). Oder es besteht eine indirekte Begrenzung durch tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit (z.B. Stahl: maximal 10 bzw. 47 Std. pro Tag/Woche). Die Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit fallen ebenfalls unterschiedlich aus. Freizeitausgleichsregelungen bestehen oftmals gar nicht oder sind als Kann-/Soll-Regelungen ausgelegt. Manchmal ist der Zeitraum für diesen Ausgleich auch großzügig bemessen (z.B. Landwirtschaft Bayern: 12 Monate). Im Zweifel wird also die Mehrarbeit zwar bezahlt, aber es besteht keine Möglichkeit des Freizeitausgleiches für die Beschäftigten.

Die meisten Tarifverträge lassen in irgendeiner Form **Samstagsarbeit** zu. Manchmal fehlen unmittelbare Regelungen zur Samstagsarbeit (z.B. Bauhauptgewerbe), gelegentlich finden sich allgemeine Begrenzungen (z.B. Bekleidungsindustrie: Samstags grundsätzlich arbeitsfrei), die Ausnahme sind präzise Beschränkungen (z.B. Druckindustrie: nur zur Produktion von Zeitun-

gen/Zeitschriften zulässig). **Sonntagsarbeit** wird vielfach nicht gesondert geregelt. Ausdrücklich zugelassen ist die Einbeziehung des Sonntags in die Regelarbeitszeit in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Das vielseitigste Instrument zur kurz- und auch mittelfristigen Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit sind die **Arbeitszeitkonten**, so Bispincks Analyse. Abweichungen von der vereinbarten individuellen Arbeitszeit werden auf den Konten festgehalten, wobei die Flexibilitätsspielräume je nach konkreter Ausgestaltung aus Sicht des Betriebes aber auch der Beschäftigten erheblich sein könnten. Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten haben sich in den vergangenen 15 Jahren erheblich ausgeweitet, so Bispinck. Regelungsgegenstände sind die konkreten Inhalte, die auf Konten gebucht werden dürfen (u.a. Arbeitszeitabweichungen, arbeitszeitbezogene Zulagen und Zuschlüsse), Obergrenzen und Regelungen zum Abbau des Guthabens. Neben Kurzzeitkonten gibt es in einigen Branchen auch Regelungen zu Langzeitkonten. Beispiele:

- In der Druckindustrie können Arbeitszeitkonten durch Betriebsvereinbarung eingerichtet werden. Erfasst wird der Ausgleich zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Grenzwerte liegen zwischen -70 und +200 Stunden. Regelungen zum Auf- und Abbau sowie zum Ausgleichszeitraum bestehen nicht.
- In der chemischen Industrie können Langzeitkonten eingerichtet werden bei Festlegung der Nutzungszwecke (z.B. Qualifizierung, vorgezogene Rente, Teilzeit, Pflege-/Elternzeit). Gebucht werden können neben Zeitguthaben auch Altersfreizeiten, Zulagen/Zuschlüsse, Urlaubsansprüche u.a. bis zu 10 % des jährlichen Tarifentgelts. Es bestehen Regelungen zum Auf- und Abbau des Kontos und zu seiner Insolvenzsicherung.

Die **Nacht- und Schichtarbeit** erweitert in vielen Wirtschaftszweigen das betriebliche Arbeitszeitrepertoire und ist ebenfalls Gegenstand tariflicher Regelungen. Diese betreffen beispielsweise die maximale Schichtdauer, den Verteilzeitraum für die regelmäßige Arbeitszeit, die Freischichtregelungen u.a.m.

Fazit: Bereits im Jahr 2000 formulierte der damalige Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dieter Hundt: „Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bösartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt.“ Diese Flexibilität sei in den vergangenen Jahren durch die weitere Verbreitung von Arbeitszeitkonten oder Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten noch gestiegen, betont WSI-Forscher Bispinck.

Ansprechpartner in der Hans-Böckler-Stiftung:

Dr. Reinhard Bispinck
Leiter WSI-Tarifarchiv
Tel.: 02 11-77 78-232
Fax: 02 11-77 78-250
E-Mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Tel.: 02 11-77 78-150
Fax: 02 11-77 78-120
E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

Tarifbereich	Wochenarbeitszeit in Std.	Arbeitszeitkorridor/ Verlängerung ... Std./W.	Ungleiche Arbeitszeitverteilung möglich (bis ... Std)	Ausgleich	Begrenz. d. Mehrarbeit auf ... Std.	maximale Arbeitszeit in Std.	Arbeitszeit- konto	befristete Verkürzung auf ... Std.	Freizeit- ausgleich bei Mehrarbeit
Bankgewerbe	39		45/W.	6 Mon.		10/Tag 53/W.	Langzeitkonto max. 195 Std./Jahr	31	grundsätzlich; auch auf Langzeitkonto möglich
Bauhauptgewerbe	41/ 38 ¹	-			-	10/Tag	+ 150/-30 Std.	-	Aug.: möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. 2-wöchigem AZ-Ausgleich
Chemie West/Ost	37,5/40	35-40 (West)	ja	12 - 36 Mon. ²		10/Tag	Langzeitkonto	-	grundsätzlich
Druck West/Ost	35/38	-	ja	mehrere Wochen	-		-	30/33	möglich
Einzelhandel NRW	37,5	-	ja	max 52 W.	-	-	-	-	auf AN-Wunsch
Gebäudereinigerhandwerk	39	-	ja	1/12 Mon. ³		gesetzlich	AN in Lohngruppe 6 – 9	-	möglich
Hotels und Gaststätten Bayern	39	-	5-10/Tag 30-48/W.	12 Mon.	-	200/Mon.	bei flex. AZ-Modell	-	auf AN-Wunsch
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	35	35-40 (für 18/50 % d. AN)	ja	12/27 Mon.	10/W. 20/Mon.	50	möglich	30	bis 16 Std. möglich ab 16 Std. auf AN-Verlangen
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	-	ja	78 W.		10/Tag	möglich	30/32	möglich
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	39/40 ⁴	-	10 Std./Tag 52/W. / 60/W. ⁴	12 Mon.	-	10/Tag 208/Mon. (Kraftfahrer)	möglich	Arb.: mögliche	im Ausgleichszeitraum

1 Im Jahresdurchschnitt 40 Std.

2 Mehr als 12 Monate durch freiwillige BV.3 für AN in Lohngruppe 6-9 möglich.

4 Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie.

Quelle: WSI-Tarifarchiv