

# Flexibel dank Tarif

Das Zusammenwirken von geltendem Arbeitszeitgesetz und Tarifverträgen bringt Unternehmen bereits viel Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung.

Der Achtstundentag steht unter Beschuss: Arbeitgeber haben ihn schon lange ins Visier genommen, die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, längere Arbeitstage zu ermöglichen. Das Argument: Die geltende Regelung behindere die wirtschaftliche Aktivität. Reinhard Bispinck hält diese Behauptung für wenig plausibel. Der ehemalige Leiter des WSI-Tarifarchivs hat analysiert, wie Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in Tarifverträgen geregelt sind, und sich dabei auf 25 Tarifbereiche quer über alle Branchen konzentriert. Seiner Auswertung zufolge verfügen die Unternehmen über erhebliche Spielräume. „Das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus Sicht betrieblicher Steuerungsinteressen ist seit langem sehr hoch.“ Gleichzeitig schützen klare Regeln die Gesundheit von Beschäftigten. Die könnte leiden, wenn durch Abschaffung der täglichen Obergrenze für Beschäftigte ohne Tarifvertrag Arbeitstage von mehr als zwölf Stunden möglich würden. Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie drohen erhebliche Nachteile, wie Forschende der Hans-Böckler-Stiftung und anderer Institutionen in verschiedenen Untersuchungen zeigen. „Eine Abschaffung der gesetzlichen täglichen Arbeitszeitgrenze ist weder sinnvoll noch erforderlich, wie die Analyse der tariflichen Regelungen unterstreicht“, sagt Bettina Kohlrausch, die wissenschaftliche Direktorin des WSI.

In der Regel ist in Tarifverträgen eine **Wochenarbeitszeit** vereinbart, schreibt Bispinck. In Westdeutschland beläuft sie sich im Schnitt auf 37,6 Stunden, im Osten auf 38,6. Das Spektrum reicht von 35 Stunden wie in der Eisen- und Stahlindustrie bis zu 40 Stunden, etwa in der Landwirtschaft. Pauschale Arbeitszeitreduzierungen hat es in den meisten Branchen seit langem nicht gegeben.

Ein wirkungsvolles Instrument zur Flexibilisierung stellen sogenannte **Arbeitszeitkorridore** dar. In der chemischen Industrie beispielsweise kann die Wochenarbeitszeit

für einzelne Beschäftigtengruppen oder ganze Betriebe mit Zustimmung der Tarifparteien angepasst werden auf einen Wert zwischen 32 und 40 Stunden. Auch die **dauerhafte Verlängerung** der Arbeitszeit für Teile der Belegschaft oder **befristete Verkürzungen** zur Beschäftigungssicherung sind oft zulässig.

Die meisten Tarifverträge erlauben zudem eine **unregelmäßige Verteilung** der Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum. In der Regel sind dabei Grenzen vorgegeben, beispielsweise maximal zehn Stunden täglich in der Papierverarbeitung oder 34 bis 60 Stunden pro Woche in der bayerischen Landwirtschaft. Der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Schnitt erreicht werden muss, beträgt meist sechs Monate bis ein Jahr, in Sonderfällen bis zu drei Jahre. Die Vorgaben sind generell im Laufe der Jahre großzügiger geworden.

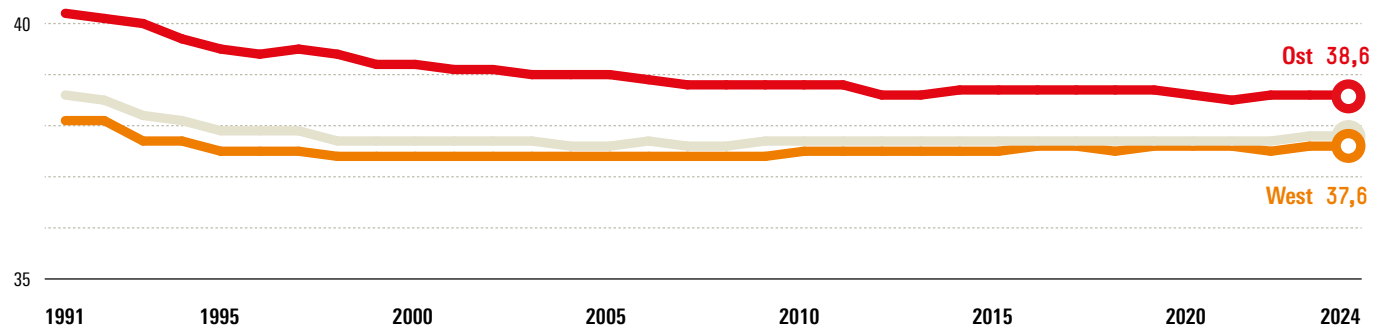
Bei der **Ruhezeit** nach dem Feierabend sieht das Arbeitszeitgesetz ein Minimum von elf Stunden vor, von dem durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Von dieser Möglichkeit wird in diversen Branchen Gebrauch gemacht. **Samstagsarbeit** lassen die meisten Tarifverträge in irgendeiner Form zu. Großen Spielraum haben Unternehmen zudem in Sachen **Schichtarbeit**, die ebenfalls in verschiedenen Formen in allen Tarifbereichen erlaubt ist. Für **Mehrarbeit** ist in der Regel eine mehr oder minder großzügige Obergrenze tarifvertraglich festgelegt, vereinzelt – zum Beispiel in der Druckindustrie – gibt es gar keine Begrenzung.

Ein Novum in der tariflichen Arbeitszeitpolitik der vergangenen Jahre stellen **Wahloptionen** dar, die es Beschäftigten ermöglichen, individuell zwischen Entgelterhöhung und Arbeitszeitverkürzung zu entscheiden. Bei der Deutschen Bahn etwa können die Beschäftigten zwischen sechs verschiedenen Optionen wählen, darunter zwölf zusätzliche Urlaubstage oder eine um zwei Stunden kürzere Wochenarbeitszeit statt Entgelterhöhung. In der Eisen- und Stahl-

## Stabile Zeiten

So hoch war im Schnitt die tarifliche Wochenarbeitszeit ...

insgesamt 37,8 Stunden



Quelle: Bispinck 2025

Hans Böckler  
Stiftung

# Erholung in Sicht

Staat und Unternehmen dürften im kommenden Jahr deutlich mehr investieren und so das Wirtschaftswachstum ankurbeln.

Die deutsche Wirtschaft hat inzwischen bereits drei Krisenjahre hinter sich. Im dritten Quartal 2025 lag das Bruttoinlandsprodukt (BIP) immer noch 1,2 Prozent unter dem Niveau des dritten Quartals 2022. Doch laut der aktuellen IMK-Konjunkturprognose ist ein Ende der Flaute in Sicht: Die Ökonominnen und Ökonomen erwarten, dass die Wirtschaftsleistung nach der Stagnation im laufenden Jahr 2026 um 1,2 Prozent zulegen wird. Ein wichtiger Grund: „Im Jahr 2026 schaltet die Finanzpolitik in Deutschland von fiskalischer Kontraktion auf Expansion um. Mit dem Sondervermögen Infrastruktur, beschleunigten militärischen Beschaffungen, dem Investitionssofortprogramm und dem Industriestrompreis setzt die Bundesregierung deutliche Impulse zur Belebung der deutschen Binnenkonjunktur in der Größenordnung von rund einem Prozent des BIP.“

Neben den Investitionen wird laut der Prognose infolge der expansiven Finanzpolitik und weiter steigender Reallohne auch der private Konsum zunehmen – preisbereinigt um ein Prozent. Die Ausfuhren in die USA und nach China dürften angesichts hoher Zölle, zunehmender Zugangsbeschränkungen und der Aufwertung des Euro gegenüber Dollar und Renminbi weiter sinken. Insgesamt werden sich die Exporte deutlich schwächer entwickeln als die Importe, sodass sich ein negativer Wachstumsbeitrag des Außenhandels ergibt.

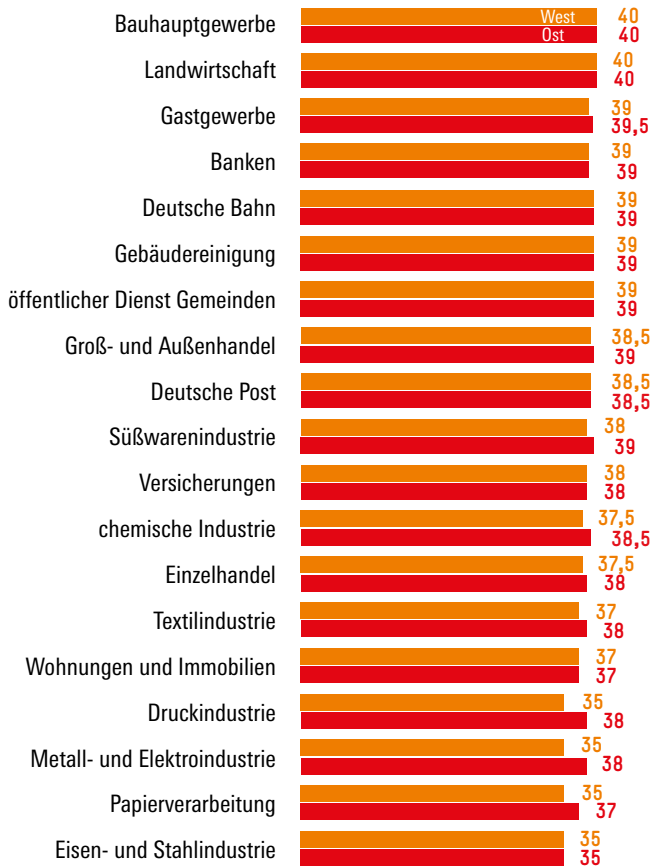
## Kürzungsdebatten vermeiden

Das IMK geht davon aus, dass die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Jahr stagnieren und 2026 um 0,1 Prozent abnehmen wird. Die Arbeitslosenquote dürfte 2025 um 0,3 Prozentpunkte auf 6,3 Prozent steigen und im kommenden Jahr auf diesem Niveau verharren. Bei der Inflation rechnen die Forscher und Forscherinnen 2025 mit einem Wert von 2,2 Prozent und 2026 mit 2,0 Prozent. Als Risiken für die prognostizierte Entwicklung betrachten sie unter anderem die „erratische Wirtschaftspolitik“ der US-Regierung. Der Bundesregierung empfehlen sie, einen klaren Kurs in der Wirtschaftspolitik zu halten: „Anstatt mit weiteren Kürzungsdebatten zu verunsichern, könnten Unsicherheiten abgebaut und so deutlichere Impulse zur Belebung der Binnenkonjunktur gesetzt werden.“ <

Quelle: Christian Breuer, Sebastian Dullien u.a.:  
Zwischen Exportkrise und binnenwirtschaftlicher Erholung:  
Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2025/2026,  
IMK-Report Nr. 198, Dezember 2025

## Zwischen 35 und 40 Stunden

So hoch ist die tarifliche Wochenarbeitszeit in Stunden im Bereich ...



Einzelhandel ohne Berlin West und Mecklenburg-Vorpommern;  
in der Metall- und Elektroindustrie Ost Absenkung auf bis zu 35 Stunden  
durch Betriebsvereinbarung möglich; Quelle: Bispinck 2025

Hans Böckler  
Stiftung

industrie Nordwest kann ein tarifliches Zusatzentgelt von 1000 Euro umgewandelt werden in bis zu fünf freie Tage.

**Arbeitszeitkonten** sind in der überwiegenden Mehrheit der Tarifbereiche verbreitet, Langzeitkonten, die etwa für Qualifizierung, Teilzeit oder Freistellung vor der Rente genutzt werden können, in sieben Tarifbereichen. In einzelnen Branchen wie der Eisen- und Stahl- oder der Chemieindustrie schreiben **Demografie-Tarifverträge** die Einrichtung betrieblicher Fonds vor, mit denen sich fest definierte Zwecke wie **Altersteilzeit** oder eine „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ finanzieren lassen. Altersteilzeit ist hin und wieder auch in speziellen Tarifverträgen geregelt.

Unter dem Strich zeige sich, dass den Unternehmen eine breite Palette von tarifvertraglichen Instrumenten zur Verfügung steht, mit denen sich Arbeitszeit gestalten lässt, so Bispinck. „Die Tarifvertragsparteien entwickeln seit Jahrzehnten – mal mehr, mal weniger konfliktreich – ein branchenspezifisches Regelwerk für die Arbeitszeit und ihre betriebliche Gestaltung. Dabei finden sie immer wieder einen Kompromiss zwischen den betrieblichen Flexibilitätsforderungen und den Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten.“ <

Quelle: Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv:  
Betriebliche Arbeitszeitflexibilität – individuelle Arbeitszeitoptionen.  
Was regeln die Tarifverträge? Eine Analyse von 25 Branchen und Tarifbereichen,  
Analysen zur Tarifpolitik Nr. 111, Dezember 2025