

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 091, September 2018

Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor

Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf
arbeitszeitpolitische Herausforderungen

Roland Schneider

Der Autor

Roland Schneider, Ingenieur und Sozialwissenschaftler, ist nach seiner Tätigkeit in der sozialwissenschaftlichen Technikforschung und bei nationalen wie internationalen Gewerkschaftsorganisationen, darunter der DGB, der EGB und das Trade Union Advisory Committee bei der OECD (TUAC), als freiberuflicher Berater tätig.

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor“ von Roland Schneider ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	5
Zusammenfassung.....	6
1. Einleitung	8
2. Gewerkschaften und Arbeitszeitregulierung – Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitszeitpolitik?.....	10
3. Die Entwicklung der Arbeitszeit in den Ländern der EU.....	15
4. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten – Befunde aus jüngsten Befragungen.....	21
5. Institutionelle Rahmenbedingen der Arbeitszeitentwicklung und -gestaltung	24
6. Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf arbeitszeitpolitische Herausforderungen.....	29
7. Analyse ausgewählter Beispiele innovativer Arbeitszeitregulierung und -gestaltung	66
7.1 Mehr Zeit zum Leben – Entlastungszeit und Freizeitoption als Elementen lebensphasenorientierter Arbeitszeitpolitik.....	67
7.2 Qualifikations- und weiterbildungs-fördernde Arbeitszeitgestaltung	75
7.3 Fazit.....	81
8. Schlussfolgerung.....	82
Literatur.....	85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (Männer) (2017).....	16
Abbildung 2: Durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren 2017 (Vollzeitbeschäftigte)	18
Abbildung 3: Arbeitszeitpräferenzen, Arbeitszeiten und Einkommen, EU28.....	23
Abbildung 4: Systeme der Arbeitszeitregulierung und ihre wichtigsten institutionelle Ebenen	26
Abbildung 5: Anteil der Beschäftigten, die an Sonntagen arbeiten – nach Anzahl der Häufigkeit pro Monat, EU28 und Norwegen, 2015	42
Abbildung 6: Arbeitszeitsouveränität – Beschäftigte mit einer gewissen oder vollständigen Kontrolle über die tägliche Arbeitszeit.....	52
Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten in der EU28, die Telearbeit/mobile-IKT Arbeit verrichten nach Häufigkeit und Land	56
Abbildung 8: Wahlmodell Entlastungszeit bei der Deutschen Post AG	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Umfrage zur Arbeitszeitpolitik: Teilnehmende Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa	30
Tabelle 2: Arbeitszeit-Regelungen in Tarifverträgen	35
Tabelle 3: Merkmale jüngerer und künftig angestrebter tariflicher Regelungen der Arbeitszeit.....	44

Zusammenfassung

Ziel der Studie ist es, zu untersuchen, wie die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor in ausgewählten Ländern der EU auf neue arbeitszeitpolitische Herausforderungen antworten. Berücksichtigt wurden dabei vor allem jene Länder, in denen Arbeitszeitstandards hauptsächlich durch Tarifverträge reguliert werden. Ausgangspunkte der Studie sind die Auflösung einer vormals stabilen und regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit durch flexibel organisierte und zunehmend atypische Arbeitszeiten sowie die Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und ihrer Arbeitszeitwirklichkeit, die in der Polarisierung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern sowie zwischen unterschiedlichen Qualifikationsgruppen, in der Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Freizeit und in Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausdruck kommen.

Grundlage der Studie bildet neben der Auswertung einer schriftlichen Befragung der Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa, dem europäischen Gewerkschaftsverband der Dienstleistungsgewerkschaften, die Analyse von ausgewählten Tarifverträgen. Inhaltliche Schwerpunkte bilden dabei neue und als innovativ geltende Regelungen der Neugestaltung und -verteilung der Arbeitszeit, einer lebensphasenorientierten, gender- und altersgerechten Arbeit fördernden Gestaltung der Arbeitszeit sowie die Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens durch die Tarif- und Arbeitszeitpolitik.

Die dokumentierten und analysierten tariflichen Regelungen können als organisatorische und soziale Innovationen gelten. Sie eröffnen vielen Beschäftigten die Wahl zwischen Einkommenszuwächsen oder vermehrter Freizeit, sie fördern den Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Zeitanforderungen. Ferner ermöglichen sie den Erwerb neuer Qualifikationen unter lernförderlichen Zeitstrukturen. Damit bilden sie nicht nur die Grundlage für eine Neugestaltung und -verteilung der Arbeitszeit. Sie verbessern auch die Chancen einer lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit; dies gilt besonders im Hinblick auf altersgerechtes Arbeiten, es gilt weniger im Hinblick auf eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern.

Ob und wie neuere Arbeitszeitalternativen von den Beschäftigten genutzt werden, ob sie dazu beitragen bestehende betriebliche Ungleichheiten bei der Realisierung individueller Zeitinteressen zu verringern, welche Faktoren und Bedingungen dabei fördernd und welche hemmend wirken, konnte nicht ausreichend untersucht werden. Viele der analysierten diskutierten Arbeitszeitregelungen befinden sich noch in der ersten Phase ihrer Umsetzung.

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen jedoch erkennen, dass die Lücke zwischen den programmatischen Ansprüchen an eine moderne und zukunftsfähige Arbeitszeitpolitik sowie der betrieblichen Organisation und Gestaltung der Arbeitszeit in vielen Sektoren und Unternehmen kleiner geworden ist. Diese Lücke weiter zu verringern hat für viele Gewerkschaften hohe Priorität. Dabei geht es ihnen zum einen darum, die Einhaltung gesetzlicher wie tariflicher Arbeitszeitnormen zu stärken und die Kluft zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit zu verringern. Zum anderen geht es ihnen darum, die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten in der Erwerbsarbeit zu stärken. Diese erwarten, dass gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik ihnen zu Arbeitszeitregelungen verhilft, die ihnen Sicherheit und Verlässlichkeit geben, die die Arbeitszeit gerechter verteilen und es ihnen ermöglichen, Privatleben und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.

1. Einleitung¹

Für viele Beschäftigten in den Volkswirtschaften Europas ist die Dauer ihrer wöchentlichen Arbeitszeit während der letzten Dekade weitgehend unverändert geblieben. Erheblich geändert haben sich dagegen für viele von ihnen die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit. Ein Trend zu atypischen Arbeitszeiten ist unübersehbar. Große Veränderungen prägen auch die Verteilung der Arbeitszeit; an die Stelle einer einst stabilen und regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit tritt immer öfter eine flexibel organisierte und verteilte Arbeitszeit. Die Arbeitszeitlandschaft ist vielfältiger, betriebliche Arbeitszeiten sind flexibler und heterogener geworden. Zugleich gelingt es vielen Beschäftigten immer weniger, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen zu realisieren.

Die Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und ihrer Arbeitszeitwirklichkeit, die Polarisierung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern, hohe Belastungen und Beanspruchungen durch unterschiedlichen Lagen und Rhythmen der Arbeitszeit, fordern die gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik heraus. Es kann keinen Zweifel geben, aktuelle Trends der Arbeitszeitentwicklung bedürfen einer Korrektur. Zwar gewähren tarifvertragliche Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit den Beschäftigten noch immer einen wichtigen Schutz, aber sie bedürfen der Ergänzung durch Regelungen und Arbeitszeitmodelle die es ermöglichen, dass die von der jeweiligen Lebensphase geprägten Arbeitszeitwünsche besser in Einklang gebracht werden mit der tatsächlichen Arbeitszeit.

Mit Nachdruck gilt dies für den Dienstleistungssektor. 2017 waren in diesem Sektor in den 28 EU-Ländern über 140 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt, darunter allein mehr als 49,6 Millionen im Handel, Instandhaltung, Verkehr, Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie. Im Bereich der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen arbeiteten mehr als 24,7 Millionen Arbeitnehmer. Zusammen mit dem Informations- und Kommunikationssektor war dieser Bereich ein wichtiger Treiber des Beschäftigungswachstums in der EU. Der Dienstleistungssektor ist durch unterschiedliche Branchen und Tätigkeiten äußerst heterogen. Im Gegensatz zur öffentlichen Wahrnehmung ist er auch durch schnelle Veränderungs- und Anpassungsprozesse, ein hohes Arbeitsvolumen, atypi-

¹ Die vorliegende Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Dr. Yvonne Lott und Dr. Dorothea Voss gilt Dank für ihre Unterstützung und Anregungen. Dank für wichtige Hinweise gilt auch Mag. Florentin Döller, Prof. em. Dr. Walther Müller-Jentsch, Dr. Norbert Reuter, Sophia Reisecker, Oliver Roethig, Sylvia Skrabs und Dr. Hartmut Seifert.

sche Arbeitszeiten und eine wachsende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit gekennzeichnet.

An diesem Sachverhalt setzt die vorliegende Studie an. Sie dokumentiert und analysiert Antworten der Gewerkschaften des Dienstleistungssektors in ausgewählten europäischen Ländern auf neue arbeitszeitpolitische Herausforderungen. Berücksichtigt wurden dabei vor allem jene Länder, in denen Arbeitszeitstandards, wie Kapitel 5 ausführlicher darlegt, hauptsächlich durch Tarifverträge reguliert werden. Grundlage der Studie bildet neben der Auswertung einer schriftlichen Befragung der Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa, dem europäischen Gewerkschaftsverband der Dienstleistungs-Gewerkschaften, die Analyse von ausgewählten Tarifverträgen. Inhaltliche Schwerpunkte bilden dabei vor allem neue und als innovativ geltende Regelungen zugunsten einer

- Neugestaltung und -verteilung der Arbeitszeit;
- lebensphasenorientierten, gender- und altersgerechtes Arbeiten fördernden Arbeitszeitgestaltung;
- qualifikations- und weiterbildungsfördernden, lebenslanges Lernen unterstützenden Arbeitszeitgestaltung.

Ausgangspunkt ist ein kurzer Überblick über aktuelle Entwicklungen der Arbeitszeit in den Ländern der EU (Kapitel 3). Es folgen zusammenfassende Übersichten über neuere Befragungen von Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitwünschen (Kapitel 4) und die institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitentwicklung und -gestaltung an (Kapitel 5). Daran schließen die Auswertung der erwähnten Befragung und ein Bericht über gewerkschaftliche Reaktionen auf veränderte betriebliche Arbeitszeitanforderungen und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten an (Kapitel 6). Eine Analyse ausgewählter neuerer tarifpolitische Ansätze zur Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit wird in Kapitel 7 präsentiert. Erste Schlussfolgerungen aus der Analyse aktueller Trends der Entwicklung der Arbeitszeit und Erfahrungen mit neuen konzeptionellen Ansätzen zur Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere mit der Eröffnung neuer Zeitoptionen für die Beschäftigten stellt Kapitel 8 zur Diskussion.

2. Gewerkschaften und Arbeitszeitregulierung – Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitszeitpolitik?

Der Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit haben Gewerkschaften stets hohe Bedeutung zugemessen. Seit ihrer Entstehung haben sie für höhere Löhne und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder gekämpft. Dabei war die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ein wichtiges Anliegen gewerkschaftlichen Handelns. Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf zunächst zehn und später acht Stunden, die Abkehr vom Samstag als Normalarbeitstag, die Durchsetzung der 5-Tage-Woche bzw. der 40 Stunden-Woche, die tarifliche Absicherung und Ausweitung eines bezahlten Jahresurlaubs, der in vielen Wirtschaftszweigen in der EU heutzutage zwischen vier und sechs Wochen beträgt, und nicht zuletzt die schrittweise Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 40 Stunden in zahlreichen Ländern Europas, markieren wichtige Etappen erfolgreicher gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik. Auf diese Weise haben die Gewerkschaften zu einem Mehr an Zeitwohlstand für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigetragen.

Die erfolgreiche Verkürzung der Arbeitszeit, vor allem der Abschied von der 40 Stunden-Woche, hat in der europäischen Arbeitszeitstatistik eine nachhaltige Spur hinterlassen. Sie hatte aber auch zur Folge, dass es um Arbeitszeitpolitik vorübergehend „ruhig“ wurde – eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit stand nicht mehr länger auf der Tagesordnung der Gewerkschaften. Es schien, als habe die Arbeitszeitpolitik das „Ende der Geschichte“ erreicht. Doch das Bild vom Stillstand in der Arbeitszeitpolitik ist unzutreffend.

Ein gründlicher Blick auf die Arbeitszeitentwicklung seit 2000 zeigt, dass Aufmerksamkeit und Kontroversen nicht mehr länger der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit galten, sondern vor allem ihrer Lage und Verteilung (Beginn, Ende, Pausenzeiten, Schichtarbeit). Neu auf die Tagesordnung traten im Zusammenhang mit der Reorganisation von Geschäftsprozessen und Produktionsabläufen auch Diskussionen und Konflikte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hatte eine zunehmende Entkoppelung von individuellen Arbeitszeiten und Betriebsnutzungszeiten zur Folge. Als Reaktion darauf strebten viele Unternehmen eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeitsystemen und des Personaleinsatzes an. Durch die Beibehaltung und Ausweitung von Betriebsnutzungszeiten, so die Begründung,

sollten die Wettbewerbsfähigkeit verbessert und Arbeitsplätze gesichert werden. Tatsächlich ging es ihnen jedoch darum, Kosten der betrieblichen Anpassung an eine schwankende Nachfrage zu verringern. In der Einführung flexibler Arbeitszeitregime sahen viele Unternehmen ein geeignetes Mittel, den Beschäftigten einen Teil der zeitlichen und organisatorischen Anpassungslasten aufzubürden und so ihr eigenes Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu verringern. Für viele Beschäftigten hatte dies zunächst einen Verlust an Zeitwohlstand zur Folge.

Vor dem Hintergrund erweiterter Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung ist es nicht überraschend, dass flexible Arbeitszeitmodelle ebenso wie die Ausweitung von Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit auf dem Vormarsch sind. Dabei verliert die „Normalarbeitszeit“, geprägt durch den 8-Stunden-Tag und die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag, an Bedeutung. Die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit verschwimmen immer mehr. Und immer öfter geraten die Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen in Konflikt mit den Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten. Dem flexiblen Zugriff der Betriebe auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten steht deren Wunsch nach Arbeitszeiten gegenüber, die mehr Zeit lassen für Kindererziehung, für die Pflege von Angehörigen, für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, für kulturelle und soziale Aktivitäten, für eine befristete Auszeit aus dem Job sowie für einen gleitenden oder früheren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Alter.

Aktuelle Befragungen von Beschäftigten unterstreichen deren Wünsche nach mehr Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Organisation der Arbeitszeit, vor allem zugunsten einer vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit. Ebenso lassen die Befragungen eine hohe Unzufriedenheit mit langen Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten wie mit kurzen Arbeitszeiten bei vielen Teilzeitbeschäftigten erkennen. Diese Befunde verweisen auf gegensätzliche Arbeitszeitinteressen zwischen Unternehmen und Beschäftigten sowie auf mögliche Konflikte um die Gestaltung von betrieblichen Arbeitszeitmodellen. Zugleich stellen sie die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik vor neue Herausforderungen. Diese bestehen darin, den Flexibilisierungsforderungen der Unternehmen Grenzen zu setzen und den Beschäftigten mehr und bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung ihrer Arbeitszeitwünsche zu eröffnen.

Gewerkschaften stellen sich neuen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen

Neuere programmatische wie tarifpolitische Diskussionen in den Gewerkschaften belegen, dass die Organisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer es nicht scheuen, sich neuen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen zu stellen. Bereits ein exemplarischer Überblick zeigt, dass Gewerkschaften im Dienstleistungssektor wie auch in ande-

ren Wirtschaftszweigen Schritte zu einer neuen und zukunftsweisenden Arbeitszeitpolitik eingeleitet haben. So haben die Beschlüsse des Bundesforums der GPA-djp, das höchste Organ der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier in Österreich, bereits 2015 Diskussionen und Aktionen zum Thema „Neue Chancen für eine neue Arbeitszeitpolitik“ angestoßen. Die Weichen für eine neue Arbeitszeitpolitik stellten auch die Delegierten des 4. ver.di-Bundeskongresses im September 2015 mit der Annahme des Leitantrages „Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitische und gesellschaftspolitische Ziele“. Dieser Antrag fasst das Ergebnis einer langen gewerkschaftsinternen Arbeitszeit-Diskussion zusammen. Er fordert eine Gestaltung der Arbeitszeit, die den Arbeitszeitwünschen und -bedürfnissen der Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen Rechnung trägt. Sein Leitbild ist die „kurze Vollzeit“, die sowohl eine Verkürzung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte als auch eine Verlängerung für jene Teilzeitbeschäftigte einschließt, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten ohne in Vollzeitbeschäftigung zu wechseln (ver.di 2015). Eine vergleichbare Zielsetzung verfolgte auch die Angestelltengewerkschaft CNE in Belgien mit der Veröffentlichung einer Broschüre im Jahre 2016 mit dem Titel „Arbeitszeitverkürzung – von der Utopie zur Realität. Weniger arbeiten, damit Alle arbeiten und besser leben können“ (CNE, 2016).

Im Zusammenhang mit der Reform der gesetzlichen Bestimmungen zur Regelung der Arbeitszeit in Luxemburg 2016 hat sich der LCGB, der Christliche Gewerkschaftsbund Luxemburg, dafür eingesetzt, dass die Arbeitszeitorganisation den Interessen der Beschäftigten durch eine Nutzung von Teilzeitarbeit, Telearbeit sowie von gleitenden Arbeitszeiten und die Schaffung von neuen Modellen zur Arbeitszeitverkürzung, insbesondere von Zeitsparkonten, gerecht wird. Auch außerhalb der Kernländer der EU ist die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik im Umbruch. So haben die Mitgliedsgewerkschaften von ČMKOS, dem Dachverband der tschechischen Gewerkschaften, kürzlich gefordert, im Verlaufe der nächsten vier Jahre die wöchentliche Arbeitszeit um 2,5 Stunden zu verkürzen und den Jahresurlaub auf fünf Wochen zu erhöhen. Usdaw, die Gewerkschaft der Beschäftigten im Einzelhandel, im Vertrieb und in der Lebensmittelherstellung im Privatsektor in Großbritannien, hat seit 2016 wiederholt Merkblätter und Broschüren veröffentlicht, die ihre Mitglieder über Rechte und Möglichkeiten zugunsten einer familienfreundlicheren Arbeitszeitorganisation informieren, darunter Broschüren wie Das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen (Usdaw, 2016) oder Eltern und Betreuer: Flexible Arbeitszeiten. Ihr Mitspracherecht bei der Arbeitszeitgestaltung (Usdaw 2018).

Die Gewerkschaften haben es jedoch nicht nur bei Forderungen nach einer neuen Arbeitszeitpolitik belassen. Durch Befragungen, Protestaktionen und die Organisation von Arbeitsniederlegungen gelang es ihnen, Mitglieder zu mobilisieren, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen und Tarifverhandlungen für bessere Arbeitszeitregelungen vorzubereiten. So wurden beispielsweise im Sommer 2016 fehlerhafte Gas- und Stromzähler in Haushalten und Unternehmen in Wales und England vorübergehend nicht ausgetauscht, da die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der regionalen Niederlassung des Energie-Riesen E.on zusammen mit ihrer Gewerkschaft Unite mit einem Streik gegen eine vom Management geforderte wöchentliche Arbeitszeitverlängerung und die damit verbundene Verschlechterung der Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens protestierten. Vergleichbare Sorgen veranlassten im Mai 2018 Beschäftigte von Nespresso gemeinsam mit ihren Familien und unterstützt von Unia, ihrer Gewerkschaft, am Firmensitz in Lausanne (Schweiz) gegen Pläne des Managements zu demonstrieren, ein Vier-Schichtsystem einzuführen und die wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 43 Stunden zu erhöhen. Mit dem Argument, dass die Pläne des Managements die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen verschlechtern würden, forderten sie Verhandlungen über eine neue Organisation der Arbeitszeit des Managements mit ihrer Gewerkschaft.

Aus guten Gründen gilt die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit als wirksame Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und als Voraussetzung guter Arbeits- und Lebensbedingungen. Forderungen, das Rad der Geschichte zurückzudrehen und die Arbeitszeit zu verlängern, treffen daher auf massive Kritik und Ablehnung durch die Beschäftigten. Ein aktuelles Beispiel dafür bieten die Proteste gegen die inzwischen beschlossene Ausweitung der Höchstarbeitszeit in Österreich. Das ohne parlamentarische Anhörung und Beratung veränderte Arbeitszeitgesetz ermöglicht eine Ausweitung der höchstzulässigen Arbeitszeit auf zwölf Stunden am Tag und 60 Stunden die Woche. Unter dem Motto „Für ein besseres Leben“ protestierten Ende Juni 2018 mehr als 100.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter dagegen, dass die Regierung arbeitszeitpolitischen Forderungen der Arbeitgeber nachgab.

Die vorstehenden exemplarischen Verweise auf Ansätze einer programmatischen wie praktischen Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik sowie auf aktuelle Konflikte um die Regulierung und Organisation der Arbeitszeit sind bei weitem nicht vollzählig. Aber sie erinnern daran, dass Arbeitszeitpolitik weiterhin ein Konfliktfeld verkörpert. In diesem Feld sind neben Gewerkschaften und betrieblichen Interes-

senvertretungen auch Unternehmensleitungen, Arbeitgeberverbände sowie staatliche Institutionen (Regierungen, Gewerbeaufsicht) machtvolle Akteure. Der globale Wettbewerb auf den Märkten, der Wandel der betrieblichen Zeitökonomie, bestehende wohlfahrtsstaatliche Arrangements (Systeme der industriellen Beziehungen, Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik etc.) sowie damit verbundene und oft gegensätzliche Interessen werden zu wichtigen Bestimmungsfaktoren der Arbeitszeitpolitik. Von der Handlungsfähigkeit der arbeitszeitpolitischen Akteure und von ihrem Zusammenspiel, vom gesetzlichen und tariflichen Regelwerk sowie von erweiterten Partizipationsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen und der Belegschaften hängt es ab, ob und wie künftig Chancen für eine ausgewogene Balance zwischen den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten einerseits und betrieblichen Interessen andererseits genutzt werden können.

Die zuvor erwähnten Konflikte um die betriebliche Organisation der Arbeitszeit wie auch die Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik haben eine weitere wichtige Gemeinsamkeit: Sie orientieren sich nicht mehr länger vorrangig am Ziel einer (weiteren) Arbeitszeitverkürzung für Alle, sondern sie knüpfen an die Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Umgang mit der Zeit im beruflichen und familiären Alltag an. Sie greifen deren Arbeitszeitwünsche auf und versuchen, ihnen mehr Wahl- und Beteiligungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu eröffnen. Kurz: Neue gewerkschaftliche Initiativen verknüpfen die Arbeitszeitpolitik mit der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion über die Verbesserung der Lebensqualität. Einzelne dieser Initiativen, die für einen Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik stehen, werden in den Kapiteln 6 und 7 des Textes vorgestellt und diskutiert.

3. Die Entwicklung der Arbeitszeit in den Ländern der EU

Wie hat sich die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ländern der EU entwickelt? Wie lange arbeiten Frauen und Männer in den einzelnen Wirtschaftssektoren? In welchem Mitgliedsland ist die Arbeitszeit am kürzesten? Wo arbeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am längsten? Antworten auf diese Fragen gibt die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union, der European Union Labour Force Survey (EU-LFS). Sie wird in den 28 Mitgliedstaaten der EU sowie in Island, Norwegen und der Schweiz im Rahmen einer umfassenden Haushaltsstichprobe von den nationalen statistischen Ämtern vierteljährlich durchgeführt. Befragt werden dabei rund 1,7 Millionen Erwerbstätige aus allen Wirtschaftszweigen und Berufen. Die erhobenen Daten zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit schließen Angaben über die übliche wie die tatsächliche Arbeitszeit ein. Allerdings ist diese Erhebung auf die Bestandsaufnahme der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeiten und ihrer Veränderung beschränkt. Sie liefert keine Informationen über die betriebliche Organisation der Arbeitszeit (Lage, Ausmaß oder Instrumente einer Flexibilisierung, Wahlmöglichkeiten etc.).

Den Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung zufolge hatten die abhängig Beschäftigten 2017 im Durchschnitt aller EU-Länder und Wirtschaftszweige eine übliche Arbeitszeit von 36,3 Stunden. Das waren gerade 30 Minuten weniger als im Jahre 2008. Am längsten war 2017 die übliche Wochenarbeitszeit in Rumänien (40,5 Stunden) und in Polen (39,8 Stunden), am kürzesten in den Niederlanden (29,2 Stunden) und Dänemark (32,4 Stunden). In Österreich arbeiteten die abhängig Beschäftigten 2017 im Rahmen der üblichen Wochenarbeitszeit durchschnittlich 35,5 Stunden, in Schweden 35,9 Stunden und in Deutschland 34,3 Stunden.

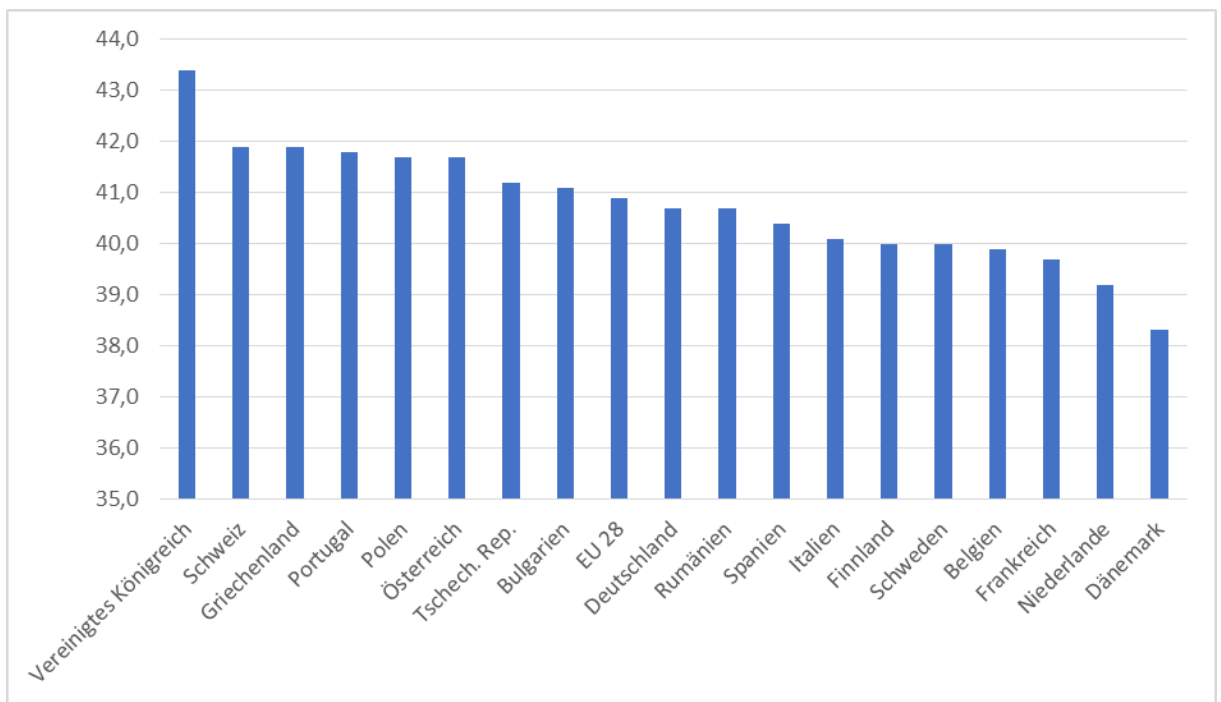
Auf den ersten Blick signalisieren die Daten zur üblichen wöchentlichen Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten im Durchschnitt für die 28 EU-Länder einen leichten Rückgang der Arbeitszeit. Doch dieser Eindruck trügt; er ist das Ergebnis einer gewachsenen Teilzeitbeschäftigung, vor allem von Frauen. Diese ist besonders ausgeprägt in Belgien (42,1 Prozent), Deutschland (46,5 Prozent), Österreich (47,1 Prozent) und den Niederlanden (76,4 Prozent). Große Unterschiede prägen nicht nur die Teilzeitbeschäftigung von Frauen; auch deren Arbeitszeiten weichen erheblich voneinander ab. Zwar ist im EU-Durchschnitt die übliche wöchentliche Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Frauen zwischen 2008 und 2017 weitgehend unverändert geblieben. Doch dahinter verbergen sich

z. T. gegensätzliche Entwicklungen. In einigen Ländern hat die ihre übliche wöchentliche Arbeitszeit zugenommen, darunter in Belgien (+2,1 Stunden) und Deutschland (+1,6 Stunden). In anderen, darunter Portugal (-1,6 Stunden) und Dänemark (-1,7 Stunden) ging sie dagegen deutlich zurück.

Ein Gender Time Gap: Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen

Aus der der EU-Arbeitskräfteerhebung geht hervor, dass zwischen der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern große Unterschiede bestehen. Dies gilt sowohl für die Teilzeitbeschäftigung wie für die Vollzeitbeschäftigung. Männer in Teilzeit haben in der Regel kürzere Arbeitszeiten als Frauen, vollzeitbeschäftigte Männer arbeiten hingegen deutlich länger. Im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige in der EU belief sich die übliche Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter männlicher Arbeitnehmer auf 40,9 Stunden.

Abbildung 1: Durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (Männer) (2017)



Quelle: Eurostat

Die längsten Arbeitszeiten hatten Männer im Vereinigten Königreich (43,4 Stunden), in Griechenland (41,9 Stunden) und in Österreich (41,7 Stunden). Die übliche wöchentliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in Dänemark war mit 38,3 Stunden deutlich kürzer. Sie lag damit leicht unter jener von vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen, die 2017 in der EU im Durchschnitt wöchentlich 39,3 Stunden arbeiteten. Längere Arbeitszeiten hatten Arbeitnehmerinnen in den osteuropäischen Ländern (Bulgarien, Ungarn, Polen, der Tschechischen Republik, in Portugal (40,1 Stunden) und Österreich (40,6 Stunden).

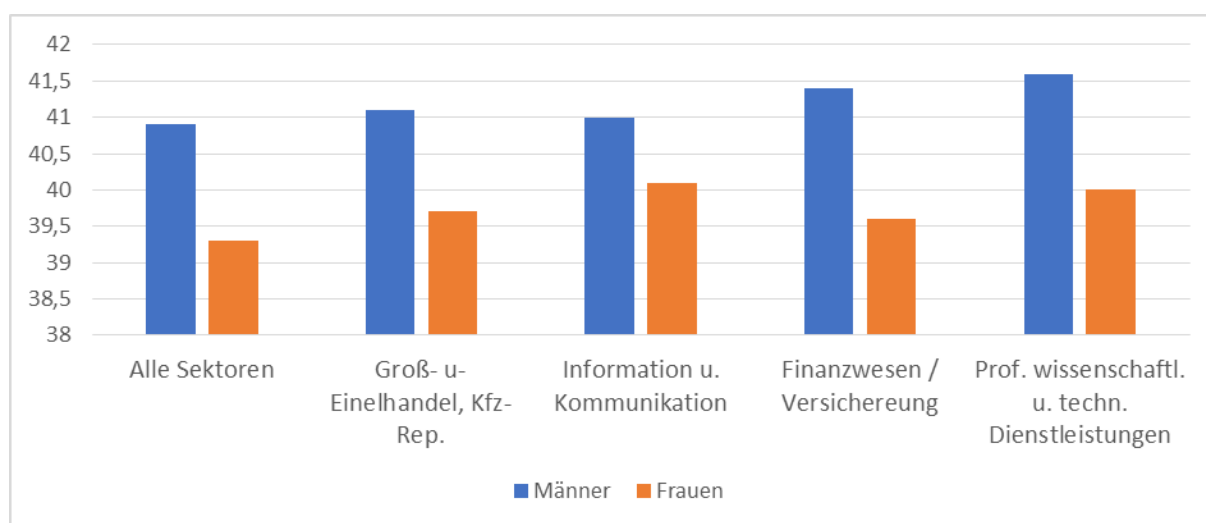
Unterschiede in der üblichen Wochenarbeitszeit zeigen sich auch beim Vergleich einzelner Wirtschaftssektoren. So lag im Bereich des Handels und der Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen 2017 die übliche wöchentliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Männer mit 41,1 Stunden über jener der Frauen mit 39,7 Stunden. Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch im Sektor der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Die übliche wöchentliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Männer in diesem Sektor reicht von 38,3 Stunden in Dänemark bis zu 42,9 Stunden in Großbritannien. Männer wie Frauen in Österreich haben in diesem Sektor mit 42,7 bzw. 40,6 Stunden überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten. Keine wesentlichen Veränderungen zwischen 2008 und 2017 weist auch die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Männer im Informations- und Kommunikationssektor auf. 2017 verrichteten sie in diesem Sektor im EU-Durchschnitt 41,0 Arbeitsstunden in der Woche; die kürzeste wöchentlich übliche Arbeitszeit verrichteten Männer in Dänemark (38 Stunden), die längsten Arbeitszeiten hatten sie in Österreich und im Vereinigten Königreich (jeweils 42,5 Stunden). Vollzeitbeschäftigte Frauen in diesem Sektor leisteten 2008 wie auch 2017 im EU-Durchschnitt jeweils 40,1 Arbeitsstunden. Längere Arbeitszeiten in diesem Sektor hatten Frauen in Österreich und Portugal (jeweils 41,4 Stunden).

Kein Trend zu kürzeren wöchentliche Arbeitszeiten

Im Großen und Ganzen unverändert geblieben seit 2008 sind auch die üblichen wöchentlichen Arbeitszeiten im Sektor der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Die übliche wöchentliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Männer lag 2017 im EU-Durchschnitt bei 41,6 Stunden. Deutlich mehr Arbeitsstunden leisteten Männer im Vereinigten Königreich (43,2 Stunden), Österreich (42,4) und in Griechenland (42,2). Die kürzesten Arbeitszeiten in diesem Sektor hatten Männer (38,4) sowie Frauen (37,2) in Dänemark. Die längsten Arbeitszeiten verrichteten Frauen in Griechenland (41,4) sowie in Österreich (41). Im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren weist der Bereich der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und

technischen Dienstleistungen, zu dem Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste und Gebäudebetreuung und -reinigung gehören, die längsten Arbeitszeiten auf.

Abbildung 2: Durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten nach Wirtschaftssectoren 2017 (Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: Eurostat

Polarisierung der Arbeitszeit zwischen Ländern und unterschiedlichen Qualifikationsgruppen

Daten zur üblichen wöchentlichen Arbeitszeit aus der EU-Arbeitskräfteerhebung verweisen nicht nur auf eine wachsende Vielfalt der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den EU-Ländern und zwischen den Wirtschaftssectoren in diesen Ländern. Ebenso lassen sie erkennen, dass die Entwicklung der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 2008 und 2017 keinen nachhaltigen Trend der Verkürzung aufweist. Gewerkschaftlichen Initiativen ist es in diesem Zeitraum nicht gelungen, Arbeitszeitnormen deutlich abzusenken. Während dies in einigen Ländern, wie in Schweden, von den Gewerkschaften nicht angestrebt wurde, fehlen ihnen in anderen Ländern, vor allem in Osteuropa, oft die notwendigen Handlungsmöglichkeiten als auch die erforderlichen Instrumente.

Ein weiteres Merkmal der aktuellen Arbeitszeitlandschaft in der EU sind lange Arbeitszeiten. Der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zufolge, die 2015 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dub-

lin (Eurofound) durchgeführt wurde, haben im Durchschnitt der EU 28 etwa 15 Prozent der Beschäftigten lange wöchentliche Arbeitszeiten (48 Stunden oder mehr pro Woche) (Eurofound 2017, S. 56 ff.). Es sind vor allem Männer (21 Prozent) und seltener Frauen (9 Prozent), die lange arbeiten. Etwa ein Drittel der Befragten (32 Prozent) in der EU 28 arbeitete mindestens einmal im Monat mehr als 10 Stunden am Tag. Dabei zeigen sich zwischen Männern und Frauen wie zwischen den Ländern erhebliche Unterschiede. Die durchschnittliche Anzahl langer Arbeitstage ist sehr hoch im Vereinigten Königreich (3,6 Tage im Monat), in Irland (3,4), Schweden (3,1), Griechenland (3,1) und Finnland (3,0). Die höchste Anzahl von langen Arbeitstagen wurde von den Beschäftigten im Alter von 35–49 Jahren gemeldet – einer Altersgruppe, in der zwei Drittel berufstätige Eltern sind und die erhebliche Betreuungsaufgaben wahrnimmt.

Lange Arbeitszeiten sind hauptsächlich in Highend-Dienstleistungssektoren wie Finanz-, Unternehmens-, sowie Technolgiesdienstleistungen und Informationsdiensten anzutreffen, in denen hoch qualifizierte Beschäftigte international handelbare Dienstleistungen erbringen. Für diese verkörpert die längst überwunden geglaubte 40-Stundenwoche weiterhin einen Arbeitszeitstandard, den es erst noch zu verwirklichen gilt. Im Gegensatz dazu ist die Erbringung personennaher Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Pflege) oft mit Teilzeitarbeit, gering qualifizierter Beschäftigung und niedriger Entlohnung verknüpft. Die ungleiche Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeiten zwischen unterschiedlichen Qualifikationsgruppen, verweist auf eine schon seit längerem immer deutlicher hervortretende Spaltung auf dem Arbeitsmarkt – die qualifikationsspezifische Polarisierung (Burger 2015).

Abnehmenden Regelmäßigkeit der Arbeitszeiten

Regelmäßige Arbeitszeiten (gleiche Anzahl von Arbeitsstunden und Arbeitstagen, fester Arbeitsbeginn und festes Arbeitsende) kennzeichnen den Arbeitsalltag von etwas mehr als der Hälfte der Befragten (56 Prozent), vor allem von Frauen im Alter zwischen 35 und 49 Jahren (61 Prozent); etwas geringer sind regelmäßige Arbeitszeiten bei Männern im Alter von 50 Jahren oder älter (52 Prozent). Insgesamt jedoch variiert die Regelmäßigkeit der Arbeitszeit erheblich. So galt eine eher hohe Regelmäßigkeit im Jahr 2015 nur für 43 Prozent der Beschäftigten (drei Prozentpunkte weniger als 2005). Deutlich gestiegen ist der Anteil der Beschäftigten mit mittlerer Regelmäßigkeit – und zwar von 19 Prozent im Jahr 2005 auf 28 Prozent im Jahr 2015. Dagegen berichtete fast ein Drittel der Beschäftigten von einer nur geringen Regelmäßigkeit der Arbeitszeit.

In der abnehmenden Regelmäßigkeit der Arbeitszeiten kommt zum Ausdruck, dass für viele Beschäftigte Arbeitszeitregelungen vom Arbeitgeber vorgegeben werden, die von ihnen nicht geändert werden können. Nur etwa ein Drittel von ihnen kann die Arbeitszeit in bestimmten Grenzen gemäß individuellen Erfordernissen anpassen. Und in den Fällen, in denen es den Beschäftigten möglich ist, die Arbeitszeit ausschließlich selbst zu bestimmen, erfolgt dies häufig um den Preis einer Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Arbeit in der freien Zeit zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen wird inzwischen von einem Fünftel der Beschäftigten (22 Prozent) mehrmals im Monat verrichtet, von zwei Prozent sogar täglich.

4. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten – Befunde aus jüngsten Befragungen

Nationale wie internationale Befragungen von abhängig Beschäftigten zeigen nahezu regelmäßig, dass diese mehrheitlich mit ihrer üblichen Arbeitszeit zufrieden sind. Deshalb verweisen Arbeitgeber und ihre Verbände in Debatten um eine Neuausrichtung der Arbeitszeitpolitik auf diesen Befund, um Forderungen und Vorschläge für eine lebenslauforientierte Gestaltung der Arbeitszeit, für mehr Wahlarbeitszeiten oder arbeitsrechtlich bzw. tariflich abgesicherte Ansprüche auf eine befristete Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zurückzuweisen. Unberücksichtigt lassen sie dabei, dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit vieler Beschäftigten erheblich von deren persönlichen Wunscharbeitszeiten abweicht. Die Wunscharbeitszeit ist das Ergebnis des Zusammenwirkens von verschiedenen Faktoren, darunter betriebliche Anforderungen, der zeitliche Umfang der Beschäftigung, das Einkommen, Geschlecht, die jeweilige Lebenssituation und das Lebensalter. Allerdings haben die Beschäftigten im Regelfall nur begrenzte Möglichkeiten, ihre persönliche Wunscharbeitszeit auch tatsächlich zu realisieren. Nach der jüngsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) ist es nur einem Sechstel (16 Prozent) der Beschäftigten möglich, die Arbeitszeit ausschließlich selbst zu bestimmen.

Dieser Erhebung zufolge ist die Mehrheit der Beschäftigten (57 Prozent) zufrieden mit ihrer üblichen Arbeitszeit (Eurofound 2017, S. 114 ff). Etwa 30 Prozent dagegen berichteten, dass sie gerne weniger Stunden arbeiten möchten. Bei dieser Gruppe zeigten sich sowohl geschlechts- wie auch altersspezifische Unterschiede. So brachten 32 Prozent der befragten Männer den Wunsch zum Ausdruck, weniger arbeiten zu wollen; bei den Frauen – von denen viele in Teilzeitbeschäftigung sind – waren es nur 28 Prozent. Stärker ausgeprägt waren dagegen die unterschiedlichen Wunscharbeitszeiten bei den Altersgruppen. Während 32 Prozent der Beschäftigten ab 35 Jahren den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten äußerten, waren dies in der Gruppe der jüngeren Beschäftigten (unter 35 Jahren) nur 25 Prozent. Eine kleine Gruppe von Beschäftigten, etwa 12 Prozent derjenigen im Alter ab 35 Jahren, äußerte hingegen die Bereitschaft, länger zu arbeiten.

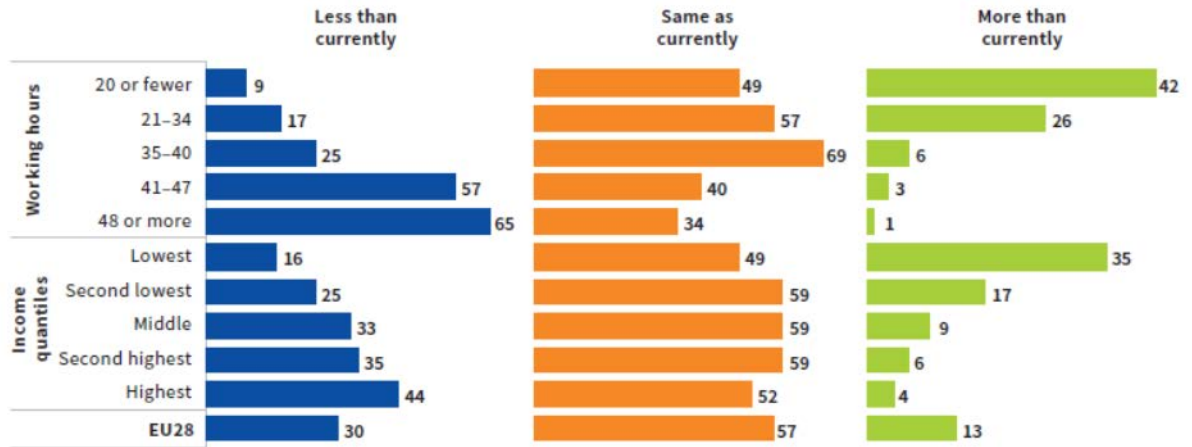
Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten wurde vor allem von jenen Beschäftigten geäußert, die sehr lange Arbeitszeiten haben. Während im EU-Durchschnitt insgesamt 30 Prozent der Beschäftigten weniger arbeiten wollen, waren es 65 Prozent in der Gruppe derer die wöchentlich

48 Stunden oder länger arbeiteten. Ähnliche Befunde ergeben sich hinsichtlich des Wunsches, länger zu arbeiten. Während im EU-Durchschnitt nur 13 Prozent der Beschäftigten den Wunsch zu Ausdruck brachten, wöchentlich mehr Stunden arbeiten zu wollen, steigt dieser Anteil in der Gruppe derjenigen, deren Arbeitswoche höchstens 20 Stunden beträgt, auf 42 Prozent. Schließlich sind die Präferenzen für längere wie für kürzere Arbeitszeiten auch eng mit dem Einkommen und der Familiensituation verknüpft. Vollzeitbeschäftigte mit einem höheren Einkommen äußern öfter den Wunsch nach verringerter Arbeitszeit. Beschäftigte dagegen, die im Rahmen von kurzer und oft auch unfreiwilliger Teilzeit oder in atypischen Arbeitsverhältnissen tätig sind und niedrige Einkommen beziehen, sind häufiger bereit, länger zu arbeiten. Befragungen über die gewünschte Arbeitszeit zeigen darüber hinaus, dass sich Arbeitszeitpräferenzen dann ändern, wenn Kinder im Haushalt leben. Beschäftigte mit Kindern, darunter vor allem Frauen, bevorzugen häufiger eine kurze Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung als Beschäftigte ohne Kinder (BAuA 2016, S. 93).

Angesichts der Bereitschaft von 30 Prozent der Beschäftigten kürzer zu arbeiten überrascht es, dass vier von fünf Beschäftigten (82 Prozent) im EU-Durchschnitt über eine gute Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben berichteten. 18 Prozent dagegen werteten das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zum Zeitpunkt der Befragung als unausgewogen und nicht zufriedenstellend. Allerdings bestehen bei der Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern, den Geschlechtern sowie den Altersgruppen.

So berichteten Männer etwas häufiger als Frauen, dass ihre familiären und sozialen Verpflichtungen durch ihre Arbeitszeit beeinträchtigt werden. In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben von den Beschäftigten dann als gut bezeichnet wurde, wenn eine oder mehrere der folgenden Bedingungen gegeben waren: keine langen Arbeitszeiten; die Möglichkeit, sich kurzfristig frei zu nehmen für die Erledigung eigener Bedürfnisse; regelmäßige und vorhersehbare Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Abbildung 3: Arbeitszeitpräferenzen, Arbeitszeiten und Einkommen, EU28



Quelle: Eurofound 2017

Nationale Untersuchungen verweisen darauf, dass die Zufriedenheit von Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit deutlich höher ist, wenn sie über eine hohe individuelle Zeitsouveränität verfügen und die Lage ihrer Arbeitszeit beeinflussen und mitgestalten können. Auch gesundheitlich vorteilhafte Arbeitsbedingungen und -anforderungen mit einem geringen Maß an Stress, Unsicherheit und psychischen Druck erhöhen das Maß an Zufriedenheit, während atypische Arbeitszeitregelungen infolge unbezahlter Überstunden, Schicht- und Wochenendarbeit sowie einer hohen Arbeitsintensität die Arbeitszeitzufriedenheit reduzieren (Wanger 2017; Huemer, 2017). Dies gilt auch für flexible Arbeitszeiten, nämlich dann, wenn sie einseitig durch betriebliche Anforderungen geprägt ist.

Flexible Arbeitszeiten, die eine Anpassung der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf erlauben, werden von den Beschäftigten meist als positiv erachtet. Doch im beruflichen wie im privaten Alltag ist die Flexibilisierung oft mit einer Intensivierung der Arbeit und der Ausdehnung der Arbeitszeit verbunden, nicht selten erfordert sie erhöhte Erreichbarkeit und Verfügbarkeit an den Tagesrandzeiten wie am Wochenende und lässt so die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verschwimmen. Für die Beschäftigten sind Regelmäßigkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit wichtige Voraussetzungen für die Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit. Fehlen sie, so werden einseitig betrieblich vorgegebene Flexibilisierungsanforderungen als besonders negativ empfunden, da sie nicht nur zulasten privater Bedürfnisse, sondern auch zulasten der Arbeits- und Lebensqualität sowie der Gesundheit gehen.

5. Institutionelle Rahmenbedingen der Arbeitszeitentwicklung und -gestaltung

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie von 2003 stellt eine wichtige Grundlage für einen länderübergreifenden Arbeitszeitschutz dar. Obgleich nicht unumstritten, gibt sie den Rahmen für die nationale Arbeitszeitgesetzgebung in den EU-Ländern vor. Die Arbeitszeitrichtlinie setzt Mindeststandards für die maximale Dauer der Arbeitszeit, für einzuhaltende Pausen, Nacharbeit und Urlaub. Danach liegt die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die innerhalb vorgegebener Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden darf, bei 48 Stunden, die Mindestruhezeit für Beschäftigte je 24-Stunden-Zeitraum bei elf zusammenhängenden Stunden; der bezahlte jährliche Mindestjahresurlaub beträgt vier Wochen.

Seit 2003 wurden die Mindeststandards der Arbeitszeitrichtlinie in zahlreichen EU-Ländern durch die nationale Gesetzgebung und – oft weitaus wirksamer – durch tarifliche Regelungen unterschritten. Es ist deshalb kein Zufall, dass in Ländern mit hohem gewerkschaftlichem Organisationsgrad und hoher Tarifbindung die Arbeitszeiten kürzer sind als im EU-Durchschnitt (Eurofound 2016). Die große Bandbreite arbeitszeitpolitischer Standards in der EU, die in erheblichen Unterschieden bei der üblichen wie der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den Ländern zum Ausdruck kommt, ist jedoch keineswegs allein Folge unterschiedlicher gewerkschaftlicher Prioritäten oder Durchsetzungsfähigkeit. Vielmehr ist sie das Ergebnis verschiedenartiger institutioneller Konfigurationen von Rechtsnormen und Tarifverhandlungen sowie der von dieser vorgegebenen Interaktion zwischen den verschiedenen institutionellen Akteuren der Arbeitszeitregulierung.

Eine Untersuchung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zur Entwicklung und Regulierung der Arbeitszeit identifiziert diesbezüglich vier unterschiedliche Systeme der Regulierung der Arbeitszeit:

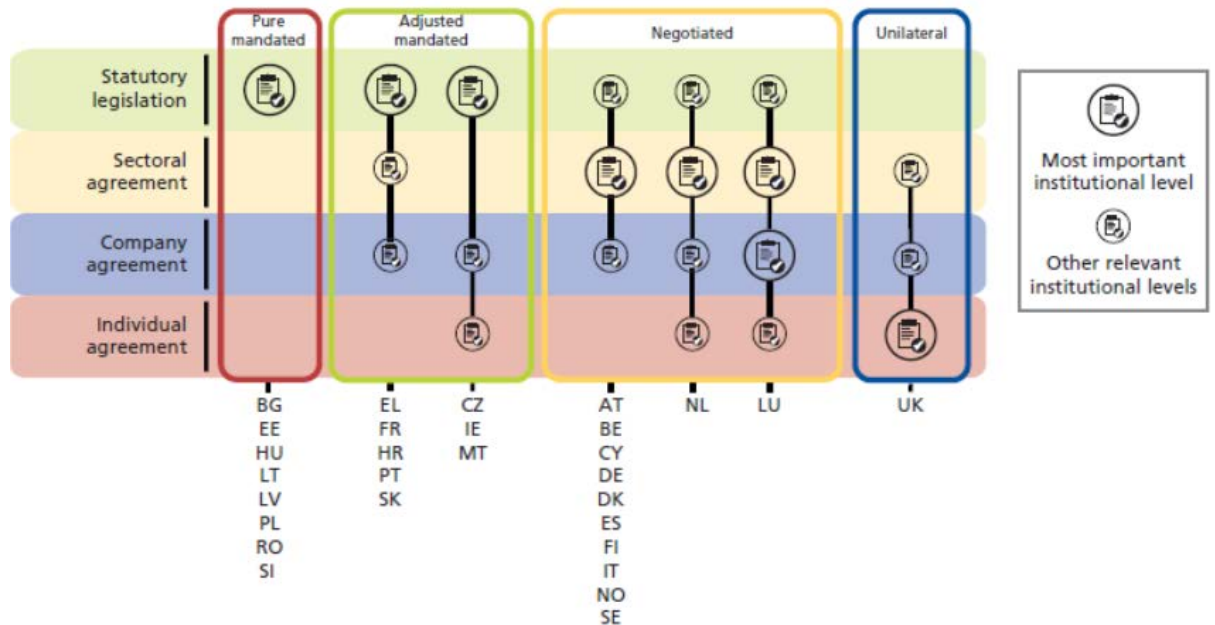
- *Ausschließlich durch Gesetzgebung:* Der Staat spielt eine dominierende Rolle bei der Regulierung von Arbeitszeitstandards. Gesetzliche Normen gelten für die Mehrheit der Arbeitnehmer; Tarifverhandlungen und -verträge, welche die Dauer der Arbeitszeit oder die Arbeitszeitgestaltung betreffen, finden sich in diesem System nur selten.
- *Gesetzgebung mit tarifvertraglicher Ergänzung:* Auch in diesem System hat der Staat bei der Regulierung der Arbeitszeit eine dominierende Rolle. Doch werden Gesetzesnormen häufig durch Tarifver-

handlungen ergänzt. Dadurch kommt es zu Regelungen, die für die Arbeitnehmer tendenziell günstiger sind als die gesetzlichen Normen. Ergänzende Tarifverhandlungen erfolgen auf sektoraler oder Unternehmensebene.

- *Arbeitszeitregulierung durch Tarifverhandlungen:* Standards werden hauptsächlich durch Tarifverträge festgelegt, in der Regel auf sektoraler Ebene. Diese können jedoch durch Vereinbarungen zur Arbeitszeitorganisation auf Unternehmensebene weiter ergänzt werden. Kurz: In diesem System sind Standards für die Dauer, Organisation, und Lage der Arbeitszeit in der Regel das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.
- *Einseitige Arbeitszeitregelung:* Gesetzliche Vorschriften spielen bei der Festlegung von Arbeitszeitstandards keine große Rolle; bestehende Tarifverhandlungsstrukturen sind stark dezentralisiert. Dauer und die Organisation der Arbeitszeit sind in der Regel in den einzelnen Arbeitsverträgen festgelegt und spiegeln tendenziell die von den Arbeitgebern festgelegten und angebotenen Bedingungen wider.

In acht EU-Ländern (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Rumänien und Slowenien) sind Arbeitszeitstandards fast ausschließlich gesetzlich geregelt. Das Arbeitsrecht regelt nicht nur die Standardarbeitszeit (normalerweise 8 Stunden pro Tag und/oder 40 Stunden pro Woche) und die Arbeitsorganisation, sondern enthält auch spezifische Regeln für bestimmte Arbeitsplätze oder Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Tarifverhandlungen zur Arbeitszeitregulierung sind eher selten.

Abbildung 4: Systeme der Arbeitszeitregulierung und ihre wichtigsten institutionelle Ebenen



Quelle: Eurofound 2016

In Griechenland, Frankreich, Portugal und der Slowakei sind Arbeitszeitstandards (insbesondere die maximale Dauer Arbeitszeit) gesetzlich geregelt. Ergänzend dazu werden von den Gewerkschaften auf sektoraler und betrieblicher Ebene Verhandlungen geführt mit dem Ziel, günstigere Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigten durchzusetzen. Auch in der Tschechischen Republik, in Irland und Malta ist die Gesetzgebung die wichtigste institutionelle Ebene zur Festlegung von Arbeitszeitstandards, aber im Gegensatz zu den oben genannten Mitgliedstaaten erfolgen Anpassungen durch kollektive Vereinbarungen weitgehend auf betrieblicher Ebene.

In einem weiteren Drittel der EU-Länder ist die gesetzliche Regelung nach wie vor für die Festlegung von Arbeitszeitstandards relevant, doch sie gibt lediglich den allgemeinen Rahmen für die Arbeitszeitregelung durch Tarifverträge auf sektoraler oder betrieblicher Ebene vor. Die dominierende institutionelle Ebene für Tarifverhandlungen ist in diesen Fällen die sektorale Ebene. Hier verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften und vereinbaren Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit. Sektorale Vereinbarungen werden häufig durch Vereinbarungen zur Arbeitszeitorganisation auf Unternehmensebene ergänzt. Dies gilt für die nordischen Länder (Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden), wo die

Regulierung der Arbeitszeit durch Tarifverhandlungen eine lange Tradition hat. Dies gilt auch für Österreich, Belgien, Deutschland, Italien, Zypern, die Niederlande und Spanien, wo die Regelung der Arbeitszeit meist auf Branchenebene erfolgt.

Im Gegensatz dazu ist das Vereinigte Königreich das einzige Land, in dem eine unilaterale Regelung der Arbeitszeit vorherrscht. Arbeitszeit, Arbeitszeitpläne sowie die Organisation der Arbeitszeit werden für nahezu zwei Drittel der Arbeitsplätze vom Management festgelegt. Auf sektoraler Ebene und Unternehmensebene spielen Tarifverhandlungen über die Arbeitszeit in nur wenigen Sektoren eine Rolle, wie z. B. in der industriellen Produktion oder im Baugewerbe.

Tarifliche Arbeitszeitregelungen im Bankensektor und Einzelhandel

Eine ergänzende Analyse der Systeme der Arbeitszeitregulierung in ausgewählten Bereichen des Dienstleistungssektors lässt – neben geringen Abweichungen – ein im Grundsatz ähnliches Muster erkennen (Eurofound 2016, S. 27 ff). So sind Tarifverhandlungen im Bankensektor relativ gut institutionalisiert, insbesondere auf sektoraler Ebene. In fast der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten wird die wöchentliche Arbeitszeit durch Vereinbarungen auf sektoraler Ebene innerhalb der (mehr oder weniger flexiblen) Grenzen gesetzlicher Vorschriften definiert und geregelt. Die große Anzahl von Vereinbarungen auf Sektor- und Unternehmensebene spiegelt die Bedeutung von Tarifverhandlungen in diesem Sektor wider. In diesem Sektor existieren relativ starke Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, und in den meisten Ländern ist die Tarifbindung hoch. Allerdings verlagert sich auch im Bankensektor die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeit, insbesondere die Arbeitszeitgestaltung, von Verhandlungen auf der Branchenebene hin zu Verhandlungen auf Unternehmensebene. Die tariflich vereinbarte wöchentliche Regelarbeitszeit für die Beschäftigten im Bankensektor der EU-28 betrug 2016 im Durchschnitt 37,5 Stunden. Kürzer war die tarifliche Arbeitszeit für die Bankbeschäftigten in Belgien, Frankreich und Portugal (35 Stunden) und in den Niederlanden (36 Stunden). Längere tarifliche Arbeitszeiten hatten dagegen die Beschäftigten der Banken in Österreich (38,5 Stunden), Deutschland (39 Stunden) und Luxemburg (40 Stunden).

Im Einzelhandel sind hingegen Tarifverhandlungen insgesamt weniger prägend als im Bankensektor. Die Existenz vieler kleiner Unternehmen, ein hoher Anteil von weiblichen und jungen Beschäftigten mit oftmals geringfügiger Beschäftigung oder in Arbeit auf Abruf, ein hohes Maß an Teilzeitarbeit und ein infolgedessen oft niedriger Organisationsgrad begrenzen die Handlungsmöglichkeiten und Wirkung gewerkschaftlicher Tarifpolitik in diesem Sektor. Daher spielen Arbeitsgesetze in der

Hälfte der EU-Länder eine wichtige Rolle bei der Regelung der Arbeitszeit im Handel. Nur in elf EU-Mitgliedstaaten (wie auch in Norwegen) wird dagegen die Arbeitszeit im Einzelhandel vorrangig durch Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene geregelt. Allerdings sind Vereinbarungen auf Unternehmensebene im Einzelhandel weniger oft anzutreffen als in anderen Sektoren. Die tariflich vereinbarte wöchentliche Regelarbeitszeit für die Beschäftigten im Einzelhandel der EU-28 belief sich 2016 im Durchschnitt auf 38,5 Stunden. Kürzer war die tarifliche Arbeitszeit für die meisten Einzelhandelsbeschäftigten in Frankreich (35,7 Stunden), Belgien, Dänemark und den Niederlanden (jeweils 37 Stunden). Längere tarifliche Arbeitszeiten hatten dagegen die Beschäftigten des Einzelhandels in Italien, Portugal und Schweden (jeweils 40 Stunden) (Eurofound 2017, S. 18ff).

6. Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf arbeitszeitpolitische Herausforderungen

Wie reagieren die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor auf Herausforderungen, die mit dem Wandel der Arbeitszeitlandschaft einhergehen? Kann angesichts der wachsenden Vielfalt an Arbeitszeitarrangements ein weiteres Festhalten an einheitlichen Arbeitszeitstandards für alle Beschäftigten noch ein realistisches Ziel sein? Wie versuchen die Gewerkschaften, Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und betriebliche Arbeitszeitanforderungen in Einklang zu bringen? Lassen sich bereits Kernelemente einer modernen Arbeitszeitpolitik identifizieren, die Antworten auf die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeit geben? Werden sie arbeitszeitpolitischen Anforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbs- und Lebensphasen gerecht? Stärken sie ihre Arbeitszeitsouveränität und eröffnen neue Wahlmöglichkeiten zugunsten einer lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit?

Erste Hinweise zur Beantwortung dieser Fragen lassen sich den Ergebnissen einer Befragung von Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa entnehmen. Mit Rundschreiben im März und April 2018 hatte der europäische Dachverband der Dienstleistungs-Gewerkschaften seine Mitgliedsorganisationen, darunter Gewerkschaften aus den Bereichen Handel, Banken, Versicherungen, Informations- und Kommunikationstechnologie, Medien, Postdienste und Logistik, Industriereinigung und private Sicherheit, gebeten, einen nicht-standardisierten Fragebogen über aktuelle arbeitszeitpolitische Entwicklungen, Herausforderungen und Bewältigungsstrategien zu beantworten. Gefragt wurde darin zunächst nach Veränderungen von Dauer und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, nach Entwicklungstendenzen atypischer Arbeitszeiten im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung, Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie nach der Rolle von Arbeitszeitgesetzen und Tarifverträgen als Bestimmungsfaktoren der Arbeitszeit.

Weitere Fragen galten der Erfassung der zunehmenden Vielfalt von Arbeitszeitregimen, insbesondere der Flexibilisierung und Differenzierung von Arbeitszeitregelungen. Spezifische Fragen richteten sich in diesem Zusammenhang auf Veränderungen betrieblicher Arbeitszeitregelungen. Geklärt werden sollte dabei zunächst, ob und wie sich betriebliche Arbeitszeiten durch die Auswirkungen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 verändert haben. Ein besonderes Anliegen der Be-

fragung war ferner die Sammlung von Informationen über neuere Vereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitszeit auf Branchen- oder Betriebsebene. Gefragt wurde danach, wie weit es gelungen war mit neueren Vereinbarungen den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach familienfreundlicheren Arbeitszeiten, nach alters- und altersgerechten Arbeitszeitformen sowie nach einer gerechteren Verteilung von Arbeit und Zeit zwischen den Geschlechtern zu entsprechen. Weitere Fragen richteten sich auf Arbeitszeitmodelle zugunsten der Förderung der beruflichen Weiterbildung und der vorübergehenden Pflege von Familienmitgliedern. Darüber hinaus wurden die Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa nach den wichtigsten Merkmalen neuer tariflicher und betrieblicher Arbeitszeit-Regelungen und -Modelle befragt.²

Tabelle 1: Umfrage zur Arbeitszeitpolitik: Teilnehmende Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa

Land/ Gewerkschaft	Sektor
Belgien	
Centrale nationale des employés (CNE)	organisiert Beschäftigte und Führungskräfte aus allen privaten Sektoren, vorwiegend im französischsprachigen Landsteil
LBC-NVK	organisiert Angestellte und Führungskräfte des privaten Sektors in Flandern und Brüssel
SETCa	Gewerkschaft der Beschäftigten, Techniker und Führungskräfte
Bulgarien	
Trade Union Federation of Communication (KNSB)	Gewerkschaftsverband der Beschäftigten im Kommunikationswesen
Dänemark	
Serviceforbundet	umfasst ein breites Spektrum von Berufsgruppen innerhalb der Dienstleistungsberufe

² Die folgenden Ausführungen basieren auf den Antworten der Gewerkschaften auf den Fragebogen sowie auf einer Auswertung der Länderberichte des European Observatory of Working Life der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) in Dublin seit 2016 und des monatlichen Tarifverhandlungs-Newsletters, der von einem Forschungsteam des Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) zusammengestellt wird.

Finansforbundet	Gewerkschaft der Beschäftigten im Finanzsektor
Deutschland	
ver.di	Dienstleistungsgewerkschaft
Finnland	
Trade Union Pro	Gewerkschaft des privaten Sektors für Angestellte, Fachleute, Aufsichts- und Führungskräfte
TEK	Gewerkschaft von Hochschulingenieuren, Architekten und Wissenschaftlern
Frankreich	
F3C-Cfdt	La Fédération communication conseil culture (F3C); Gewerkschaft der Beschäftigten in den Bereichen Kommunikation, Information und Kultur
FGA Cfdt	Fédération générale de l'agroalimentaire; Gewerkschaft der Beschäftigten in der Land- und Ernährungswirtschaft
Force Ouvrier <i>UNION DEPARTEMENTALE</i>	Regionalstruktur der FORCE OUVRIERE
Irland	
Communication Workers Union (CWU)	Gewerkschaft für die Bereiche Post, Telekommunikation und Call-Center
Italien	
FABI, Federazione Autonoma Bancari Italiani	Gewerkschaft der Bankangestellten
Niederlande	
FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
Norwegen	
Handel og Kontor	Gewerkschaft der Handels- und Büroangestellten
Österreich	
GPA-djp	Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, der Arbeitnehmer im grafischen Gewerbe und der papierverarbeitenden Industrie, sowie Journalisten
Polen	
NSZZ „Solidarność Commerce“	Fachbereich Handel der NSZZ Solidarnosc
Schweiz	
Syndicom	Kommunikation und Medien

Schweden	
Sveriges Ingenjörer	Schwedischer Verband der graduierten Ingenieure
Spanien	
FeSMC-UGT	Gewerkschaft der Beschäftigten im Dienstleistungs-, und Transportsektor

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Befragung

Erhoben werden sollten so Informationen über die Nutzung von Arbeitszeitkonten, über Möglichkeiten einer vorübergehenden Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie über Möglichkeiten einer Wahl zwischen Einkommenserhöhung oder verkürzter Arbeitszeit. Ebenso wurde nach der Einhaltung von gesetzlichen und betrieblichen Arbeitszeitnormen gefragt. Zusätzlich wurden die Mitgliedsgewerkschaften gebeten, über die Durchführung und Ergebnisse neuerer Umfragen zur Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Dauer, Lage und Form der Arbeitszeit zu informieren.

Antworten und Rückmeldungen auf den Fragebogen gab es von mehr als 20 UNI-Mitgliedsgewerkschaften aus 15 Ländern, darunter waren Gewerkschaften aus Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, die Schweiz, Schweden und Spanien. Zusammen vertreten sie mehr als vier Millionen gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Handel, Banken und Versicherungen, im Informations- und Kommunikationssektor, der Post- und Logistikbranche, in der Verlags-, Druck- und Verpackungsindustrie, in den Medien und der Unterhaltungsindustrie, im Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe.

Auch wenn die Rückmeldungen im streng wissenschaftlichen Sinne keine repräsentative Stichprobe der Mitgliedsorganisationen des gewerkschaftlichen Dachverbandes der europäischen Dienstleistungsbeschäftigten darstellen, so bieten sie doch eine ausreichende Grundlage für die qualitative Analyse aktueller arbeitszeitpolitischer Entwicklungen, Herausforderungen und tarifpolitischer Antworten der Gewerkschaften. Zum einen gilt dies – mit Ausnahme von Bulgarien, Frankreich und Polen – im Hinblick auf die gewerkschaftlichen Organisationsgrade in den untersuchten Ländern. Sie reichten 2016 von 18 Prozent in Spanien und Deutschland bis zu nahezu 70 Prozent in Dänemark, Finnland und Schweden. Zum anderen gilt dies mehr noch für das Ausmaß der Tarifbindung, die anzeigt für wie viele Beschäftigte tarifliche Vereinbarungen gelten. Der Grad der Tarifbindung liegt in der Regel deutlich über

dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Sie reichte 2016 von annähernd 15 Prozent der Beschäftigten in Polen über knapp 50 Prozent in der Schweiz und 56 Prozent in Deutschland bis zu 90 Prozent in Schweden. Noch höher ist die Tarifbindung in Frankreich (98 Prozent) und Österreich (95 Prozent) (Oesingmann 2016, S. 62).

Auflösung einheitlicher Arbeitszeitmuster ...

Die gemachten Angaben zur Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit seit dem Ende der 90er Jahre bestätigen den zuvor skizzierten Trend der Ausdifferenzierung der Arbeitszeitstrukturen in und zwischen den Ländern Europas. Zwölf der befragten UNI-Mitgliedsgewerkschaften aus Belgien, Bulgarien, Finnland, Frankreich, Irland, Österreich, Spanien und Schweden melden einen leichten Rückgang der Arbeitszeit. Weitere acht der Mitgliedsgewerkschaften – vor allem aus den Sektoren Handel, Banken und Reinigung – berichten, dass die wöchentliche Arbeitszeit in den beiden letzten Dekaden weitgehend unverändert geblieben sei. Auf eine teilweise Zunahme der wöchentlichen Arbeitszeit, vor allem bei Beschäftigten in der Finanzindustrie, Kommunikation, Medien sowie beim Sicherheitspersonal, verweisen dagegen die Antworten von sieben Mitgliedsgewerkschaften.

Die im Dienstleistungssektor geltenden Tarifverträge regeln die tägliche bzw. die wöchentliche Arbeitszeit und enthalten auch Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten. Zwischen den einzelnen Sektoren wie auch zwischen den Ländern zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede. So reichen die tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden bei Banken in Belgien über 37 Stunden im Einzelhandel in Dänemark und Finnland bis zu 41 Stunden in der Schweiz. Als wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten in vielen Tarifverträgen 48 Stunden. Häufig ist in diesem Zusammenhang geregelt, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in festgelegten Ausgleichszeiträumen nicht überschritten werden darf. Zunehmend enthalten Tarifverträge auch Regelungen der Jahresarbeitszeit. Geltende Regelungen erstrecken sich von 1:620 Stunden im Bankensektor in Belgien über 1:770 Stunden im Einzelhandel in Spanien bis zu 1:930 Stunden im Sportsektor in den Niederlanden.

... durch Zunahme der Überstunden

Von einer Ausweitung der Überstunden berichten insgesamt 17 der UNI-Mitgliedsgewerkschaften. Aktuelle Analysen der nationalen Statistikämter bestätigen dies. Danach verrichteten 12 Prozent aller Beschäftigten in Finnland im Jahr 2016 bezahlte Überstunden. Im IuK-Sektor war der Anteil mit 13,6 Prozent am höchsten, im Groß- und Einzelhandel lag er mit 11,3 Prozent leicht unter dem Durchschnitt. Im ersten Quartal 2017 verrichteten die Beschäftigten in Schweden insgesamt 4,46 Millionen

Überstunden, davon waren nur 3,24 Millionen bezahlt. Gut 60 Prozent der Überstunden wurden von Männern geleistet. In Frankreich leistete im Jahre 2015 nahezu die Hälfte der Beschäftigten Überstunden. Von den Vollzeitbeschäftigten, die Überstunden leisteten, wurden im Durchschnitt 109 bezahlte Überstunden geleistet.

Im Jahr 2015 leisteten in Österreich 19 Prozent der Beschäftigten bezahlte oder unbezahlte Überstunden. Ein knappes Drittel von ihnen erbrachte bis zu drei Überstunden in der Woche, die überwiegend bezahlt wurden. Allerdings blieben 17 Prozent der geleisteten Überstunden unbezahlt. Rund ein Fünftel der Beschäftigten im Alter von 25 bis 54 Jahren leistete bezahlte und/oder unbezahlte Überstunden. Männer leisteten häufiger Überstunden als Frauen, diese erbrachten dafür häufiger unbezahlte Überstunden. In Deutschland leisteten die abhängig Beschäftigten im Jahr 2016 insgesamt ca. 828,7 Millionen Überstunden. Davon waren ca. 335 Millionen bezahlte und ca. 493 Millionen unbezahlte Überstunden. Umgerechnet auf Basis einer durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit von rund 1.638 Stunden je Vollzeitbeschäftigten entsprach das gesamte Überstundenvolumen im Jahr 2016 rechnerisch rund 1,1 Millionen Vollzeitstellen.

Für gut 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland ist Mehrarbeit von bis zu fünf Überstunden in der Woche ein Bestandteil des Arbeitslebens. Etwa neun Prozent aller Beschäftigten kommen in der Regel sogar auf über 10 Extrastunden pro Woche; im Dienstleistungsbereich sind es sogar 12 Prozent. Vergleichbar ist die Situation in Finnland; 2017 verrichteten dort 11,5 Prozent der Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel und 13,8 Prozent der Beschäftigten im Bereich technisch-wissenschaftlicher und sonstiger Dienstleistungen Überstunden. Der schwedische Verband der graduierten Ingenieure hat kürzlich die Anzahl der von seinen Mitgliedern geleisteten Überstunden untersucht. Danach verrichteten 68 Prozent von ihnen im Jahre 2011 durchschnittlich 12,2 Überstunden pro Woche; das entsprach einem Volumen von etwa 5.100 Vollzeitstellen im Jahr. Dabei zeigte sich, dass hinsichtlich der Überstunden zwischen Männern und Frauen sowie den verschiedenen Altersgruppen erhebliche Unterschiede bestehen. Unbezahlte Überstunden, die von den Beschäftigten in den Niederlanden 2013 geleistet wurden, entsprachen einem jährlichen Arbeitszeitvolumen von mehr als 292.000 Vollzeitarbeitsplätzen (bei einer 40-Stundenwoche). Im Durchschnitt haben die Beschäftigten in den Niederlanden 2013 wöchentlich drei unbezahlte Überstunden geleistet. Umgerechnet entspricht dies einem entgangenen Einkommen von jährlich 3.200 Euro je Beschäftigten bzw. einem jährlichem „Geschenk“ an die Arbeitgeber in Höhe von 20 Mrd. Euro (TNO 2017).

Tabelle 2: Arbeitszeit-Regelungen in Tarifverträgen

Branche/Unternehmen	Gewerkschaft	Laufzeit	Wochen-/Jahresarbeitszeit	Höchst-Arbeitszeit/Überstunden-Regelung
Banken (CP 310) (Belgien)	CNE	Seit 2001	Im Durchschnitt 35h/Woche bzw. 1620,6 h/Jahr	Die normale Arbeitszeit darf 37 Stunden nicht überschreiten. Als Ausgleich zur 35h-Woche wird Freizeit gewährt
Einzelhandel (Dänemark)	HK	2017 – 2020	37 h/Woche	Überstunden werden soweit wie möglich beschränkt
Finanzsektor (Dänemark)	Finansforbundet	2017	effektive Arbeitszeit beträgt 1.924 h/Jahr; entspr. 37 h/Woche	48 h/Woche, einschl. Überstunden
Versicherungswirtschaft (Dänemark)	Finansforbundet	2017	effektive Arbeitszeit beträgt 1.865,5 h/Jahr wahlweise 1.924 h (mit entsprechend höheren Löhnen/Gehältern)	Überstunden sollten so weit wie möglich begrenzt werden. Systematische Überstunden für den einzelnen Mitarbeiter dürfen nicht stattfinden.
Deutsche Post (Deutschland)	ver.di		38,5 h/Woche	
Einzelhandel NRW (Deutschland)	ver.di		37,5 h/Woche	Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden; sie ist nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zulässig
Privates Versicherungsgewerbe (Deutschland)	ver.di	Seit 2015	38 h/Woche	Höchstens 10 h/Tag bzw. 47,5 h/Woche
Gebäudereinigung (Deutschland)	IG BAU	Seit 2014	39 h/Woche	

Finanzsektor (Finnland)	Trade Union Pro	2016 – 2017	35 – 37 h/Woche	Höchstens 10 h/Tag und 48 h/Woche; im Zeitraum von 3 Monaten dürfen 37 h/Woche nicht überschritten werden
Immobiliensektor (Finnland)	Trade Union Pro	2017– 2018		
Einzelhandel (Finnland)	PAM	2018 – 2020	Höchstens 9 h/Tag oder 37,5 h/Woche	Höchstens 9 h/Tag und 48 h/Woche; Aus- nahmen sind möglich; im Ausgleichszeit- raum (26 oder 52 Wochen) darf die Normal- AZ nicht überschritten werden
Gebäudemanagement (Finnland)	PAM	2018 - 2020	7,5 – 8 h/Tag oder 37,5 – 40 h/Woche	
TV für Angestellte in Technologie-Firmen (Finnland)	Trade Union Pro	2017	Höchstens 8 h/Tag bzw. 40 h/Woche	
Versicherungswirtschaft (Luxembourg)	ALEBA	2018 – 2020	8 h/Tag bzw. 40 h/Woche	Maximale AZ 10 h/Tag und 48 h/Woche
Bankgewerbe (Luxembourg)	ALEBA	2018 – 2020	40 h/Woche	Maximale AZ 10 h/Tag und 48 h/Woche
Sportsektor (Niederlande)	FNV Sport	2016 – 2018	1930 h/Jahr (38 h im Wo- chendurchschnitt)	
Universitäten (Niederlande)	FNV Overheid	2016 – 2017	38 h/Woche	
Verband der genossen- schaftlichen Arbeitge- ber/Einzel-handel (Niederlande)	CNV	2017 – 2019	durchschnittlich 40 h/Woche im Zeitraum von vier aufeinander-folgenden Wochen	Maximum von neun Stunden pro Tag

Niederländische Eisenbahnen (Niederlande)	FNV	2015 – 2017	36 h/Woche (Durchschnittl.)	Durchschnittl. AZ wird erreicht durch 26 jährliche Arbeitszeitverkürzungstage (WTV-Tage)
Rabo Bank (Niederlande)	FNV Finance	2017 – 2020	36 h/Woche	Pro Quartal maximal 45 h
Vereinig. der Reiseunternehmen (Niederlande)	FNV	2016 – 2018	Durchschnittl. 39 h pro Woche, im Zeitraum von höchstens 26 Wochen	
KV für Angestellte der Elektro- u. Elektronikindustrie (Österreich)	GPA-djp	2018	38,5 h/Woche im Regelfall; bei Gleitzeit bis zu 10 h/Tag	Arbeitszeitkorridor von 32 – 45 h/Woche
Coop (Schweiz)	Unia	2018	41 h/Woche	
Swisscom (Schweiz)	syndicom	2018	40 h/Woche	
Kaufhäuser (Einzelhandel) (Spanien)	UGT	2018	1770 h/Jahr	
Energiewirtschaft (Schweden)	Sveriges Ingenjörer	2016	40 h/Woche; 38 h/Woche f. Schichtarbeiter	48 h/Woche dürfen im Halbjahresdurchschnitt nicht überschritten werden

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Befragung

Betroffen von einer hohen Zahl von Überstunden sind alle Sektoren und gewerkschaftlichen Organisationsbereiche; ein branchenspezifisches Muster lässt sich dabei nicht erkennen. Ebenso wenig zeigt sich ein Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Organisationsgraden oder dem Ausmaß der Tarifbindung. Diese gilt auch für die Fälle, in denen Überstunden in der jüngsten Vergangenheit nahezu unverändert geblieben sind – wovon sechs der Gewerkschaften berichten. Allerdings wird in den Rückmeldungen auch darauf verwiesen, dass die Zahl der Überstunden in Anschluss an die globale Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 in vielen Ländern vorübergehend zurückgegangen ist. Überstunden – die keineswegs immer und überall vergütet werden – sind auch ein wesentlicher Grund dafür, dass die tariflich vereinbarte und die tatsächliche Arbeitszeit in vielen Sektoren voneinander abweichen. Darauf verweisen Rückmeldungen von 11 Gewerkschaften. Neun der befragten Organisationen bestätigen dagegen eine weitgehende Übereinstimmung der vertraglichen mit der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, vielfach kann diese Übereinstimmung jedoch erst im Rahmen von längeren Ausgleichszeiträumen verwirklicht werden.

Neben der Zunahme der Überstunden trägt auch die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung dazu bei, dass sich die traditionelle „Normalarbeitszeit“ immer stärker ausdifferenziert und sich einheitliche Arbeitszeitmuster auflösen. Es ist kein Geheimnis, dass Unternehmen in den Dienstleistungssektoren Teilzeitarbeit nutzen um flexibel auf eine im Tagesverlauf ungleichmäßige und schwankende Nachfrage zu reagieren. Dieser Sachverhalt spiegelt sich eindrucksvoll in den Rückmeldungen von 18 Mitgliedsgewerkschaften – sie alle gaben an, dass Teilzeitbeschäftigung zugenommen habe. Zwei von ihnen, SETCa in Belgien und TEK in Finnland bezeichnen deshalb eine Begrenzung der Teilzeitbeschäftigung als eine ihrer künftigen arbeitszeitpolitischen Prioritäten. In Deutschland fordert die Gewerkschaft ver.di, das bestehende Recht auf Teilzeitbeschäftigung durch ein allgemeines Recht für Teilzeitbeschäftigte auf Aufstockung ihrer Arbeitsstunden bis hin zur Rückkehr in Vollzeit zu ergänzen. Lediglich fünf der befragten Gewerkschaften berichteten, dass in ihrem Organisationsbereich keine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung erfolgt sei.

... wie auch atypischer Arbeitszeiten

Die Auswertung der Rückmeldungen ergibt ferner, dass der Trend zu atypischen Arbeitszeiten weiter anhält. Schichtarbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit und immer häufiger auch flexible Arbeitszeiten, sind Ausdruck atypischer Arbeitszeitsysteme. Deren Expansion kann vor dem Hintergrund wachsender Nachfrage nach einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit, die zu verlängerten Öffnungszeiten und der Ausweitung

von Dienstleistungstätigkeiten in vielen Bereichen führt, darunter der Handel, das Gesundheitswesen, Sicherheitsdienste, die Gastronomie, das Nachrichten- und Verkehrswesen, nicht überraschen. In diesem Zusammenhang berichten Zehn Gewerkschaften über eine Zunahme der Schichtarbeit; allerdings betraf die Zunahme bisher offensichtlich nur eine kleine Gruppe von Ländern, nämlich Deutschland, Italien, die Niederlande, Norwegen und Spanien. Gewerkschaften aus Österreich und der Schweiz vermeldeten einen leichten Rückgang der Schichtarbeit. Neun Gewerkschaften dagegen hoben hervor, dass es in ihrem Organisationbereich zu keiner Veränderung bei der Schichtarbeit gekommen sei. Im Durchschnitt der EU 28 hat die Schichtarbeit gleichwohl zugenommen; während im EU-Durchschnitt 2010 noch 17 Prozent der Beschäftigten in Schichtarbeit tätig waren, waren es 2015 bereits 21 Prozent (Eurofound 2017, S. 53).

Ein ähnliches Bild ergibt sich aus den Rückmeldungen bezüglich der Nachtarbeit. Obwohl die Zahl der Beschäftigten in Nachtarbeit der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zufolge zwischen 2010 und 2015 nur geringfügig von 18 auf 19 Prozent gestiegen ist, weisen zehn Gewerkschaften auf eine Zunahme der Nachtarbeit in ihrem Organisationsbereich hin. Betroffen davon waren unter anderem Dienstleistungsbeschäftigte in Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien und Spanien. Allerdings erfolgte die Ausweitung der Nachtarbeit keineswegs in allen Bereichen des Dienstleistungssektors. Antworten von neun Gewerkschaften, u. a. aus Frankreich, Österreich und Spanien, bestätigen dies; sie berichten, dass keine Ausweitung der Nachtarbeit erfolgt sei.

Zunahme der Arbeit an Wochenenden

Deutlich ausgeprägter ist im Vergleich dazu die Zunahme der Sonntagsarbeit. 2015 verrichteten im europäischen Durchschnitt 30 Prozent der Beschäftigten Arbeit an Sonntagen; dies waren 2,5 Prozent mehr als im Jahre 2005. Mehr als zehn Prozent aller Beschäftigten arbeiteten 2015 mindestens drei Sonntage pro Monat. Die Rückmeldungen der befragten Gewerkschaften bestätigen den Trend der zunehmenden Arbeit an Sonntagen. In 13 Fällen berichten sie von einer Zunahme, in sechs Fällen von einem unveränderten Ausmaß der Sonntagsarbeit. Untersuchungen für einzelne Länder deuten darauf hin, dass Arbeit an Samstagen und Sonntagen im Dienstleistungsbereich häufiger erfolgt als in der Industrie. So arbeitet in Deutschland ein Fünftel der Beschäftigten (20 Prozent) regelmäßig samstags; fast ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten arbeitet regelmäßig an Sonn- bzw. Feiertagen. Mehr als zwei Fünftel (43 Prozent) der abhängig Beschäftigten arbeiten regelmäßig, d. h. mindestens einmal im Monat, am Wochenende (BAuA 2016). An-

gaben des französischen Arbeitsministeriums zufolge waren 2017 etwa 44 Prozent der Beschäftigten (10,4 Millionen Erwerbstätige) in Frankreich von atypischen Arbeitszeiten betroffen, d. h. sie arbeiteten am Abend, in Nacht, an Samstagen oder Sonntagen. Weit verbreitet war Samstagsarbeit; sie betraf 35 Prozent der Beschäftigten (Dares 2018).

Die Ausweitung der Sonntagsarbeit, vor allem im Handel, steht meist in engem Zusammenhang mit veränderten gesetzlichen Vorgaben zur Regulierung der Arbeitszeit. So wurde in Griechenland 2014 ein Pilotprojekt angekündigt, das die Sonntags-Öffnung von Geschäften in zehn griechischen Regionen, einschließlich der historischen Zentren von Athen und Thessaloniki, ermöglichen sollte. Im Juli 2015 legte der britische Finanzminister im Rahmen des Haushaltsplans der Regierung Vorschläge vor, größere Geschäfte sonntags länger öffnen zu lassen. In Ungarn trat im März 2015 ein Verkaufsverbot für Sonntage in Kraft; es wurde jedoch ein Jahr später widerrufen.

In Frankreich wurden am 9. Juni 2015 durch das Macron-Gesetz neue Regeln für die Sonntagsarbeit eingeführt. Es räumt den Bürgermeistern das Recht ein, zwölf Sonntage pro Jahr auszuwählen, an denen Geschäfte geöffnet werden können. In bestimmten touristischen Gebieten können die Geschäfte sogar jeden Sonntag öffnen. Als Reaktion auf die rechtlichen Änderungen haben die Gewerkschaften damit begonnen, auf Unternehmensebene Tarifverträge über Sonntagsarbeit auszuhandeln. Unternehmen aus verschiedenen Einzelhandelssektoren haben zügig Regelungen für ihre Pariser Niederlassungen abgeschlossen. So bleibt die Hauptfiliale der Kosmetikkette Sephora auf den Champs Elysée täglich bis Mitternacht geöffnet, für die Mitarbeiter gibt es dafür zum Ausgleich eine Gehaltsprämie von 100 Prozent sowie zusätzliche finanzielle Zuwendungen, um sie für Heimfahrt und Kinderbetreuung zu entschädigen. Ein Konkurrent von Sephora, Marionnaud, schloss eine ähnliche Vereinbarung; sie beinhaltete eine Lohnprämie von etwa 115 Prozent für Abendarbeit. Hingegen haben die Beschäftigten des Pariser Kaufhauses BHV gegen eine Ladenöffnung und Arbeit am Sonntag gestimmt (Cabrita 2016).

In Polen wurde durch Änderungen des polnischen Arbeitsgesetzes 2014 die Liste der Ausnahmen erweitert, unter denen Arbeit an Sonn- und Feiertagen erlaubt sind. Der Protest dagegen, die Forderung nach Abschaffung der Ladenöffnung an Sonntagen und für eine Rückkehr zum Sonntag als „freier Tag“, für die sich die Gewerkschaft Solidarität (NSZZ „Solidarność“) einsetzte, blieb nicht ohne Folgen: Ein vom Parlament im November 2017 verabschiedeter Gesetzesentwurf sorgt für ein allmähliches Ende der sonntäglichen Ladenöffnung. Danach dürfen 2018 Geschäfte nur an jedem zweiten Sonntag im Monat öffnen, in 2019

bleiben sie an drei Sonntagen (im Durchschnitt) pro Monat geschlossen und von 2020 an bleiben sonntags alle Geschäfte geschlossen. In Spanien sieht ein Tarifvertrag, den die Gewerkschaften mit dem Verband der großen Einzelhandelsunternehmen im April 2017 vereinbart haben, vor, dass die Beschäftigten nur 34 Prozent der Gesamtzahl der Sonn- und Feiertage pro Jahr arbeiten müssen (gegenüber 70 Prozent in der vorherigen Vereinbarung), mindestens jedoch sieben pro Jahr (zuvor neun).

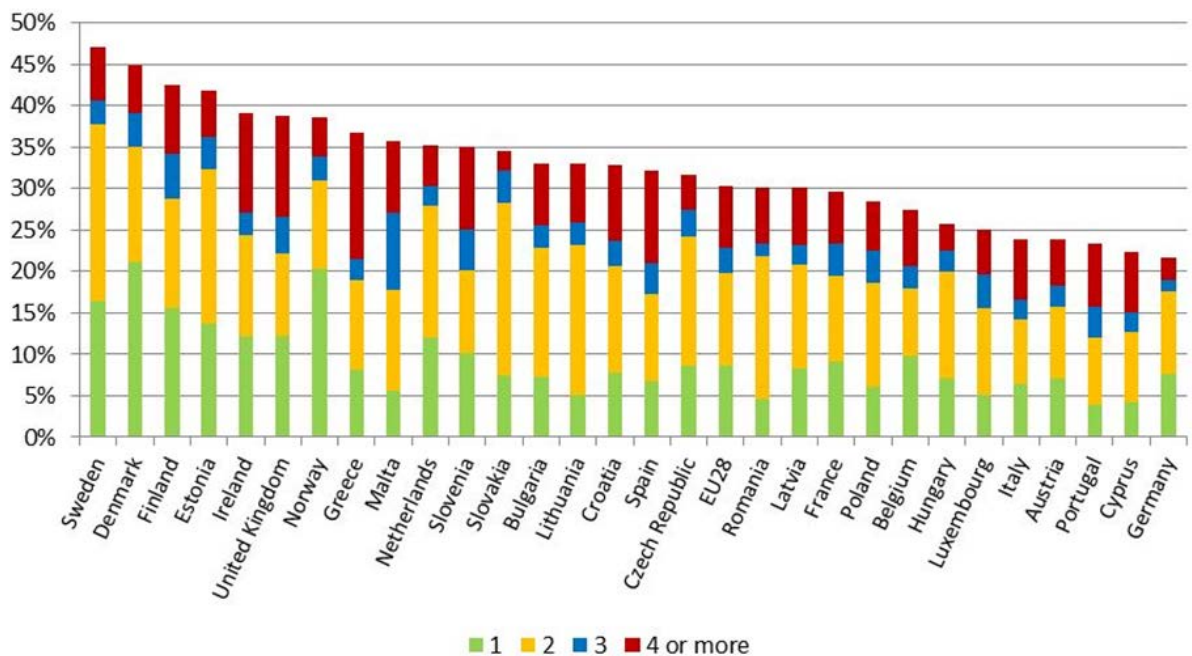
Betrachtet man die Arbeit an Samstagen und Sonntagen differenziert nach Branchen, zeigt sich, dass Wochenendarbeit am häufigsten im Gastgewerbe, im Bereich von Kunst, Unterhaltung und Erholung, bei der Erbringung technischer Dienstleistungen, in Transport und Verkehr sowie im Handel stattfindet. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern als auch zwischen den Altersgruppen: Frauen arbeiten am Wochenende weniger häufiger als Männer. Jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren arbeiten weitaus häufiger am Wochenende als ältere Beschäftigte ab 55 Jahren.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für Österreich: 2015 arbeitete dort die Hälfte (50,3 Prozent) der aktiv abhängig Beschäftigten gelegentlich oder häufig am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schicht- bzw. Wechseldienst. Weit verbreitet ist die Arbeit am Samstag; mehr als ein Drittel (36,7 Prozent) der Beschäftigten arbeitete 2015 an einem oder zwei Samstagen im Monat. Die Verbreitung atypischer Arbeitszeiten ist auch hier in hohem Maße branchenabhängig. Mit Nachdruck gilt dies für den Handel; hier verrichteten 2015 mehr als die Hälfte der Beschäftigten Samstagsarbeit. Auch bei der Erbringung sonstiger Dienstleistungen wird in hohem Maße Samstagsarbeit verrichtet, betroffen davon sind in diesem Bereich mehr als zwei Fünftel der Beschäftigten (42,7 Prozent) (Bock-Schappelwein et al. 2017, S. 84). Aus gutem Grund unterstreichen deshalb einige der Gewerkschaften in ihren Rückmeldungen die Notwendigkeit, der weiteren Ausweitung atypischer Beschäftigung Einhalt zu gebieten.

Die Zunahme atypischer Arbeitszeiten ist in den letzten Jahren in vielen Ländern mit Veränderungen des gesetzlichen Rahmens der Arbeitszeitregulierung einhergegangen. Ziel dieser Veränderungen war es, eine umfassende Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erleichtern und zu fördern. Dabei haben sich Regierungen nicht gescheut, mit ihren Maßnahmen Forderungen der Arbeitgeber aufzugreifen. Eines der Beispiele dafür ist das „Gesetz über praktikable und flexible Arbeit“ in Belgien, das sogenannte Peeters-Gesetz, vom März 2017; danach tritt an die Stelle der zuvor gesetzlichen 38-Stunden-Woche eine Jahresarbeitszeit.

Unter dem neuen Gesetz kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf 45 Stunden erhöht werden, allerdings soll im Jahresverlauf eine rechnerisch durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden nicht überschritten werden. Darüber hinaus können die Beschäftigten dem Gesetz zufolge künftig bis zu 100 zuschlagspflichtige Überstunden leisten. Die Höchstgrenze der Arbeitszeit von elf Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche dürfen jedoch nicht überschritten werden. Allerdings kann das Überstundenvolumen durch einen sektoralen Tarifvertrag auf bis zu 360 Stunden pro Kalenderjahr erhöht werden.

Abbildung 5: Anteil der Beschäftigten, die an Sonntagen arbeiten – nach Anzahl der Häufigkeit pro Monat, EU28 und Norwegen, 2015



Quelle: 6th EWCS

Durch das Gesetz soll es den Unternehmen erleichtert werden, Dauer und Lage der Arbeitszeit den Markt- bzw. Nachfrageschwankungen anzupassen. Damit, so kritisierten die Gewerkschaften, werde die Flexibilisierung der Arbeitszeit einseitig im Interesse der Arbeitgeber gefördert. Zudem befürchteten sie, dass durch den Übergang von einer wöchentlichen zu einer jährlichen Regelarbeitszeit die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Beschäftigten verschlechtert werden.

Jedoch ist die Ausweitung atypischer Arbeitszeiten nicht ausschließlich auf Veränderungen des gesetzlichen Rahmens für die Dauer und Lage der Arbeitszeit zurückzuführen. Sie erfolgte auch in Ländern, in denen gesetzliche Arbeitszeitnormen unverändert geblieben sind. Deshalb muss die Ausdifferenzierung der Arbeitszeitstrukturen als „Ausdruck einer systematischen Ökonomisierung der Arbeitszeit“ gesehen werden: Unter Verweis auf einen wachsenden Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck verbinden die Unternehmen die Reorganisation von Geschäftsprozessen mit der Suche nach kostenoptimaler Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und verändern dabei herkömmliche Zeitregime nach betriebswirtschaftlichen Kriterien (Seifert 2007, S. 17 f).

Ausdifferenzierung betrieblicher Arbeitszeitstrukturen

Im Zuge der betrieblichen Ökonomisierung der Arbeitszeit geraten auch gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitnormen unter Druck. Immer öfter fordern Arbeitgeber und ihre Verbände die Preisgabe des Acht-Stunden-Tages zugunsten einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von mindestens 48 Stunden sowie Einschränkungen der nach der EU- Arbeitszeitrichtlinie im Regelfall einzuhaltenden täglichen Ruhezeit von elf Stunden. Unterstützt von konservativen Politikern und neoliberalen Wirtschaftswissenschaftlern fordern sie ferner die Abkehr von nationalen oder sektoralen Tarifverhandlungen zugunsten betrieblicher Regelungen. Auch wenn sie sich mit diesen Forderungen bisher noch nicht umfassend durchgesetzt haben, so zeigt sich dennoch europaweit ein allgemeiner Trend zur Fragmentierung und Dezentralisierung von Tarifverhandlungen und -vereinbarungen. Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen (opt-out) haben dazu beigetragen, dass betriebliche Verhandlungen über die Dauer, Lage und Organisation der Arbeitszeit an Bedeutung gewonnen haben. Dies zeigt sich vor allem bei den Antworten der Gewerkschaften auf die Frage, ob betriebliche Arbeitszeiten in der jüngsten Vergangenheit differenzierter und flexibler geworden seien

Diese Frage beantworteten 19 Gewerkschaften uneingeschränkt mit einem „Ja“. Dafür werden zahlreiche Gründe angeführt: ein Verlust an Handlungs- und Durchsetzungsmacht, die Einführung von Gleitzeit (fünf Nennungen), Telearbeit, Arbeit auf Abruf, die Einführung von Arbeitszeitkonten, verlängerte Betriebsnutzungs- bzw. Öffnungszeiten, die Erleichterung der Genehmigung von Nachtarbeit, die Zunahme der Teilzeitarbeit, die Veränderung von Arbeitszeitgesetzen sowie die zunehmenden Anforderungen der Arbeitgeber an große Gruppen der Beschäftigten, ständig für die Arbeit verfügbar zu sein. Ausnahmen von dieser Entwicklung wurden nur in zwei Fällen berichtet; sie betrafen Beschäftigte in Reinigungs- und Sicherheitsdiensten in Spanien – ein Bereich, der in hohem Maße bereits durch atypische Arbeitszeiten geprägt ist.

Tabelle 3: Merkmale jüngerer und künftig angestrebter tariflicher Regelungen der Arbeitszeit

Thema/Handlungsfeld	Gewerkschaft
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	GPA-djp; Trade Union Federation of Communication; Trade Union Pro, NSZZ „Solidarność“ Handel; ver.di
Längerer Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub	GPA-djp; Syndicom; Trade Union Pro; FeSMC-UGT
Bessere Möglichkeiten der Kinder- und Familienbetreuung	GPA-djp; FABI; FeSMC-UGT; ver.di
Arbeitszeitautonomie	FeSMC-UGT (Wach-/Sicherheitsdienst); NSZZ „Solidarność“ Handel; Syndicom; GPA-djp; FNV
Gleitzeit	GPA-djp; FeSMC-UGT; TEK
Arbeitszeitkonten	ver.di; CNE; LBC-NVK; Trade Union Pro; FNV; Finansforbundet; FGA Cfdt
Erfassung, Bezahlung und Begrenzung von Überstunden	GPA-djp; FeSMC-UGT
Freizeitoption (Tausch von Einkommenserhöhung gegen mehr Freizeit)	GPA-djp; ver.di
Telearbeit/Home office	GPA-djp; F3C-Cfdt; TEK; Trade Union Pro; FABI; LBC-NVK
Mobile Arbeit (orts- und zeitflexible Arbeit)	GPA-djp; Syndicom; Trade Union Federation of Communication
Recht auf Nichterreichbarkeit	F3C-Cfdt; Syndicom
Alterspezifische Arbeitszeit	ver.di; CNE; Finansforbundet; FNV
Weiterbildungszeit	Syndicom; FeSMC-UGT; CNE; ver.di; HKN; FGA Cfdt; GPA-djp; Trade Union Pro
Ausgleich zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitinteressen	FABI; FeSMC-UGT (Finanz); ver.di
Begrenzung atypischer Arbeitszeiten	FABI; HKN; FeSMC-UGT (Callcenter)

Stärkung der Verbindlichkeit gesetz- bzw. tariflicher Arbeitszeitznormen	FGA Cfdt; CNE
Gender balance	SETCa; Trade Union Pro; ver.di
Regulierung der Teilzeitarbeit	TEK; SETCa; Syndicom

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Befragung

Verändert haben sich die traditionellen Muster der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, so ist den Antworten zu entnehmen, insbesondere nach der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009. Rückmeldungen von 16 der befragten Gewerkschaften belegen dies eindeutig. Allerdings berichten sechs Gewerkschaften, darunter drei Gewerkschaften aus Frankreich, dass sich die Muster von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise nicht oder nur unwesentlich verändert haben. Aus den Antworten geht hervor, dass sich Treiber und Akteure der Flexibilisierung von Arbeitszeiten gewandelt haben. Konnten früher Verkürzungen der Arbeitszeit meist nur im Verbund mit Zugeständnissen bei der Flexibilisierung durchgesetzt werden, so sehen sich die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften jetzt immer öfter mit Arbeitgeberforderungen nach weiterer Flexibilisierung und längeren Arbeitszeiten konfrontiert. Nicht ohne Grund betonen deshalb auch Gewerkschaften aus Deutschland, Italien, Polen, der Schweiz und Spanien mit Nachdruck, dass es in der Tarifpolitik künftig vermehrt um die Durchsetzung fairer Flexibilitätsregelungen gehen müsse – d. h. um Regelungen, die die Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten erweitern und stärken.

Die Analyse gewerkschaftlicher Positionen und Forderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zeigt, dass diese – im Gegensatz zu einer Verlängerung der Arbeitszeit – nicht einfach abgelehnt wird. Gewerkschaften sind sich der Tatsache bewusst, dass Arbeitszeitflexibilität mit Risiken für die Beschäftigten einhergehen kann, insbesondere dann, wenn Dauer und Lage der Arbeitszeiten vorrangig an Kundenanforderungen und Marktschwankungen ausgerichtet werden und somit die Kontrolle über die Nutzung von Arbeitszeitoptionen weitgehend dem Arbeitgeber überlassen bleibt. Ebenso wissen sie, dass es auch „positive“ Modelle flexibler Arbeitszeiten gibt – Modelle, die es den Beschäftigten ermöglichen, mehr selbstbestimmt über ihre Arbeitszeit zu entscheiden. Dieser Sachverhalt spiegelt sich auch in den Rückmeldungen der Gewerkschaften auf den Fragebogen. Zusammengefasst lauten ihre Botschaften: Es gibt keinen Automatismus zwischen erhöhter zeitlicher und

räumlicher Flexibilität in der Arbeit und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienfreundliche Arbeitszeiten müssen zugleich Fürsorgearbeit, Familienleben und berufliche Entwicklung beider Eltern erlauben. Flexibilität braucht Grenzen zugunsten von mehr Zeitautonomie der Beschäftigten.

Zwischen verbesserter Zeitsouveränität in der Erwerbsarbeit und mehr Zeitwohlstand – Konturen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik

Arbeitszeitsouveränität ist darauf gerichtet, Frauen und Männer zu befähigen, berufliche Tätigkeit mit familiären bzw. partnerschaftlichen Verpflichtungen sowie sozialem und kulturellem Engagement in Einklang zu bringen. Eine unerlässliche Voraussetzung dafür ist die Möglichkeit zu weitgehend selbstbestimmten Entscheidungen der Beschäftigten über den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit, ebenso müssen kurzfristige Arbeitsunterbrechungen und arbeitsfreie Tage möglich sein. Darüber hinaus müssen die betrieblichen Bedingungen, insbesondere die Arbeitsorganisation und Leistungsanforderungen, so gestaltet sein, dass die Beschäftigten erweiterte zeitliche Spielräume auch tatsächlich nutzen können.

Arbeitszeitsouveränität ist darauf gerichtet, Beschäftigten mehr Mitsprache und Gestaltungsmöglichkeiten über Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit zu geben. Sie ermöglicht es, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit an private Bedürfnisse anpassen können. Sie ermöglicht eine ausgewogene Work-Life-Balance und trägt zum Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit bei. Arbeitszeitsouveränität darf nicht zu Überforderung, psychischen Belastungen und unbezahlter Mehrarbeit führen, sie soll zu mehr Lebensqualität beitragen. Arbeitszeitsouveränität kann nicht mit flexiblen Arbeitszeiten gleichgesetzt werden.

In aktuellen arbeitszeitpolitischen Diskussionen der Dienstleistungsgewerkschaften hat die Forderung nach einer weiteren kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit nur noch in wenigen Fällen hohe Priorität. Nur drei der Gewerkschaften betonen in ihren Antworten auf den Fragebogen, dass sie weiterhin um eine einheitliche Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten bemüht sind. Allerdings wäre es verfehlt daraus zu schließen, dass eine weitere Verkürzung der wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit nicht länger Feld gewerkschaftlicher Tarifpolitik im Dienstleistungssektor ist. Dies belegt der bereits erwähnte Tarifvertrag der Gewerkschaften mit dem Verband der großen Einzelhandelsunternehmen in Spanien: Er sieht eine Verkürzung der Jahres-

arbeitszeit um 1,5 Prozent vor, und zwar von zuvor 1.798 Stunden um 28 Stunden auf 1.770 Stunden ab Januar 2018; die Gehälter der Beschäftigten bleiben unverändert. Eine Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich konnte auch die Gewerkschaft ver.di in einem Tarifvertrag mit der DHL Hub Leipzig GmbH durchsetzen. Nach der im Februar 2016 vereinbarten Regelung wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten, die für den internationalen Warenumschlag am DHL Luftdrehkreuz Leipzig zuständig sind, von Oktober 2016 bis Januar 2018 in zwei Schritten von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt.

Allerdings lassen die Rückmeldungen und Antworten einer großen Zahl der Gewerkschaften erkennen, dass – anknüpfend an die in zahlreichen Befragungen artikulierten vielfältigen Zeitbedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten – ihre Arbeitszeitpolitik auf die Ermöglichung eines anderen Umgangs mit Zeit ausgerichtet ist. Vorrangiges Ziel der neuen Arbeitszeitpolitik ist es, die Zeitsouveränität und den Zeitwohlstand der Beschäftigten zu verbessern und zu stärken. Damit betreten zahlreiche Gewerkschaften konzeptionell wie auch strategisch Neuland, denn in ihren Diskussionen um eine zukunftsorientierte Arbeitszeitpolitik nahm das Konzept des Zeitwohlstandes bisher noch keinen breiten Raum ein. Zwar wird in der Debatte immer wieder mit begründeten Argumenten auf eine Beeinträchtigung des individuellen Zeitwohlstandes durch atypische Arbeitszeiten sowie durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben infolge der Flexibilisierung der Arbeitszeit verwiesen, doch bisher beinhalten nur wenige arbeitszeitpolitische Konzepte die Verbesserung des Zeitwohlstandes der Beschäftigten als eigenständiges Ziel.

Zeitwohlstand soll eine bessere Verfügung über die eigene Zeit ermöglichen, d. h. die Nutzung der eigenen Zeit soll weitgehend selbstbestimmt beeinflusst werden. Zeitwohlstand beschränkt sich nicht vorrangig darauf, quantitativ über mehr Zeit zu verfügen. Zeitwohlstand betont den Vorrang der Zeitbedürfnisse des Menschen gegenüber der Ökonomisierung des Alltages. Sein Ausmaß ist das Ergebnis eines oft konfliktreichen Prozesses der gesellschaftlichen und persönlichen Wiederaneignung von Zeit.

Mehr Freizeit statt höherem Gehalt

Auf ein Mehr an Zeitwohlstand zielen neuere tarifliche Regelungen, die den Beschäftigten die Wahl zwischen Lohn- oder Gehaltserhöhungen oder mehr Freizeit eröffnen. Der Tarifvertrag, den die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) im Dezember 2016 in Deutschland mit der Deutschen Bahn AG vereinbart hat, eröffnete den Beschäftigten die

Möglichkeit, zwischen höherem Einkommen oder mehr Freizeit wählen. Im Zusammenhang mit der ab Januar 2018 vereinbarten Lohnerhöhung konnten die Beschäftigten zwischen drei Möglichkeiten wählen:

- ein um 2,6 Prozent erhöhtes Einkommen bei unveränderter wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden,
- bei gleichem Lohn wöchentlich eine Stunde weniger zu arbeiten, oder
- bei unverändertem Lohn und gleicher Wochenarbeitszeit den jährlichen Urlaubsanspruch um sechs Tage zu erhöhen.

Die Eröffnung der Wahlmöglichkeit stieß auf eine große Akzeptanz unter den Beschäftigten der Deutschen Bahn. Mehr als die Hälfte von ihnen (56 Prozent) entschied sich nach Angaben der EVG für sechs Tage mehr Urlaub anstatt einer Lohnerhöhung. Dagegen entschieden sich gut zwei Fünftel der Beschäftigten (41,4 Prozent) für die Lohnerhöhung von 2,6 Prozent. Es ist nicht überraschend, dass das Konzept der „Freizeitoption“ inzwischen Eingang gefunden hat in zahlreichen Tarifverträgen. Es eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit der Wahl zwischen Einkommenserhöhung oder mehr Freizeit; anstatt einer tariflich vereinbarten Lohn- der Gehaltserhöhung können sie eine entsprechende Anzahl zusätzlicher Freistunden in Anspruch nehmen. Doch was viele Medien in Deutschland als „Durchsetzung eines innovativen Tarifvertrages“ feierten, hat in Österreich schon länger Tradition – die Vereinbarung von Tarifverträgen mit Freizeitoption.³

Ein Arbeitszeitmodell, das mehr individuellen Zeitwohlstand zum Ziel hat, ist das von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Deutschland zur Diskussion gestellte Konzept der Verfügungszeit. Die sogenannte Verfügungszeit soll den Beschäftigten neue Zeiträume für Wahrnehmung ihrer persönlichen, familiären und sozialen Interessen eröffnen. Dem Konzept zufolge soll ihnen ein Anspruch z. B auf 14 Verfügungstage (ohne Lohnverlust) im Jahr gewährt werden – gleichermaßen für Voll- wie für Teilzeitbeschäftigte. Das freiwerdende Arbeitsvolumen durch die Reduktion der Arbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten soll zur Aufstockung der Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten genutzt werden, so dass eine Entwicklung hin zu einer „Kurzen Vollzeit für alle“ entstehen würde. Bei einer wöchentlichen Regelarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten von 38 Stunden würden 14 jährliche Verfügungstage rechnerisch für diese einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung um zwei Stunden bedeuten.

³ Einige dieser Regelungen werden im nächsten Kapitel ausführlich diskutiert.

Hohe tarifpolitische Priorität: Verbesserung der Zeitsouveränität

Das Bemühen um eine verbesserte Zeitsouveränität in der Erwerbsarbeit hat bereits eine lange Tradition in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Vorrangig geht es bei diesem Ziel um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darauf verweisen mit Nachdruck Rückmeldungen von sechs Gewerkschaften. In ihrer Arbeitszeitpolitik gehen sie davon aus, dass es für viele Beschäftigten noch immer schwierig ist, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen mit beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. Aus diesem Grund sind ihre Forderungen darauf gerichtet, familienfreundlichere Arbeitszeitregelungen zu realisieren. Als solche gelten in der Regel neben der Möglichkeit von Kurzzeitfreistellungen, z. B. bei Krankheit eines Kindes, auch vorübergehende und abgesicherte Unterbrechungen der Arbeit für Zeiten intensiver Fürsorge im Rahmen von Eltern- oder Pflegezeit sowie die Verlängerung der Elternzeit.⁴ Im Zusammenhang mit Pflegeverpflichtungen fordern zahlreiche Gewerkschaften ein Recht für die betroffenen Beschäftigten, das es ihnen ermöglicht vorübergehend ihre Arbeitszeit zu verringern und anschließend wieder zu erhöhen, z. B. durch einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und zurück, ohne dadurch Karriere Nachteile befürchten zu müssen. Ergänzend dazu werden in den Rückmeldungen von sieben Gewerkschaften bessere Möglichkeiten zur Kinder- und Familienbetreuung sowie verlängerte Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gefordert. Sie weisen darauf hin, dass eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Möglichkeiten einer Verringerung der täglichen Arbeitszeit auch durch entsprechende sozialstaatliche Infrastrukturen und Dienstleistungen ergänzt werden muss (Kinderbetreuung, Pflegeeinrichtungen). Ferner werden auch Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit und auch ein Recht auf Nichterreichbarkeit als Instrumente familienfreundlicher Arbeitszeiten aufgeführt.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, auch dies ist den Rückmeldungen zu entnehmen, dass bei den Gewerkschaften die zunehmende Ablösung gleichförmiger und starrer Regelarbeitszeiten durch variable Arbeitszeiten große Aufmerksamkeit findet. So verweisen UNIMitgliedsgewerkschaften aus Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich und den Niederlanden darauf, dass sowohl Gleitzeitregelungen (flexitime) als auch Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten wichtige Instrumente sind, mit denen diese ihre persönlichen Arbeitszeitinteressen besser verwirklichen können. Obgleich Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten bereits weit verbreitet sind, haben im EU-

4 Der Begriff der Elternzeit wird in deutschsprachigen Ländern nicht einheitlich verwendet. Seine Verwendung im weiteren Text schließt Elternkarenz wie auch Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ein.

Durchschnitt nur etwas mehr als 30 Prozent der Beschäftigten eine gewisse oder weitgehende Kontrolle über ihre tägliche Arbeitszeit.

Gleitzeit⁵

Gleitzeit ist neben Schichtarbeit die gängigste Form flexibler Arbeitszeit. Ihre Verbreitung in Österreich wurde im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2010 von der Statistik Austria ermittelt. Dabei zeigte sich, dass knapp 20 Prozent aller Beschäftigten, das sind etwa 700.000 Personen, im Betrieb eine Gleitzeitregelung hatten. Mit 21,4 Prozent war der Anteil der Männer hier etwas höher als jener der Frauen, von denen 18 Prozent in Gleitzeit arbeiteten. Gleitzeit ist vor allem bei den Angestellten verbreitet: 27,3 Prozent aller Angestellten bzw. 532.000 Angestellte arbeiteten im Rahmen von Gleitzeitmodellen. Bei den männlichen Angestellten waren es 34,9 Prozent, bei den weiblichen Angestellten nur 21,4 Prozent. Bei den Arbeiterinnen hatten hingegen nur 5,1 Prozent (57.000) Gleitzeitregelungen. Die Häufigkeit von Gleitzeit steigt mit dem Bildungsniveau, wobei sie aber bei männlichen Beschäftigten mit Abschlüssen mittlerer, höherer oder Hochschul-Ausbildung bei weitaus stärker verbreitet ist als bei Frauen. In Deutschland dagegen konnten 2010 nur etwa zehn Prozent der Beschäftigten über eine Gleitzeitregelung Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeit an ihre privaten Belange anpassen.

In der Schweiz arbeiteten im Jahr 2010 bereits 61 Prozent der Beschäftigten im Rahmen flexibler Arbeitszeiten, sie konnten ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens ihren Bedürfnissen anpassen (44 Prozent) oder diese sogar völlig individuell festlegen (17 Prozent). Zugleich arbeiteten 17 Prozent der Schweizer Beschäftigten flexibel, ohne dass ihre Arbeitszeit erfasst und dokumentiert wurde; unter den hochqualifizierten und leitenden Angestellten betrug dieser Anteil sogar 26 Prozent. Beschäftigte, die flexible Arbeitszeiten nutzen und diese nicht erfassen, arbeiten nicht nur in der Schweiz häufiger länger als vertraglich vereinbart. Sie arbeiten auch deutlich öfter in ihrer Freizeit als alle anderen. Und sie arbeiten auch dann häufiger, wenn sie krank sind.

Weitaus mehr Möglichkeiten zur Nutzung flexibler Arbeitszeiten hatten und haben die Beschäftigten in den nordischen Ländern – Dänemark, Schweden, und Norwegen. Bereits 2004 hatten in diesen Ländern mehr als die Hälfte der Beschäftigten flexible Arbeitszeiten, 2015 waren es schon weit über 60 Prozent. Hoch waren 2015 auch die Anteile der

5 Gleitzeit oder Gleitende Arbeitszeit (Flexitime) erlaubt es den Beschäftigten, innerhalb eines zeitlich vorgegebenen Rahmens über den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst zu entscheiden. Gleitzeitmodelle umfassen in der Regel eine Kernarbeitszeit, in der allgemeine Anwesenheitspflicht besteht, sowie die Gleitzeitphasen davor und danach.

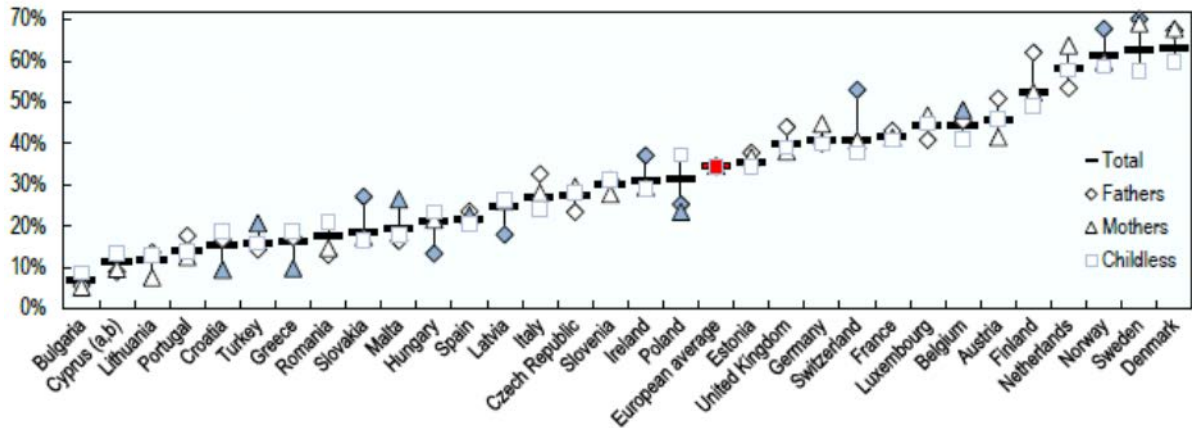
Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten in den Niederlanden, Finnland, Österreich und Belgien; sie reichten von 45 Prozent in Belgien bis zu fast 60 Prozent in den Niederlanden. Im EU- Durchschnitt hatten jedoch nur knapp 35 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitregelungen zu nutzen. Dagegen verfügen in den osteuropäischen Ländern sowie in Griechenland und Portugal nur wenige Beschäftigte über die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten – eine Form „regulierter Flexibilität“ – setzen an die Stelle der gleichförmigen Verteilung der Regelarbeitszeit deren variable Verteilung und erlauben es, mal kürzer oder länger zu arbeiten; sie erweitern Spielräume zur vorübergehenden Veränderung der Dauer, der Verteilung und Lage der Arbeitszeit. Diese kann so betrieblichen Erfordernissen als auch den Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten angepasst werden. Der Anteil der Betriebe in Deutschland, die Arbeitszeitkonten eingerichtet haben, hat sich von 18 Prozent im Jahr 1999 auf 35 Prozent im Jahr 2016 fast verdoppelt. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto von 35 auf 56 Prozent gestiegen. In der IuK-Industrie und im Einzelhandel hatten 36 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten eingerichtet, dagegen waren es im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleister nur 26 Prozent. Gleichwohl verfügen in dieser Branche fast zwei Drittel der Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto. Im Einzelhandel verfügt nur die Hälfte der Beschäftigten über ein solches Konto (50 Prozent), in der IuK-Industrie dagegen ist es weniger als die Hälfte der Beschäftigten (46 Prozent).

Deutlich weniger genutzt werden Arbeitszeitkonten im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Arbeitszeitkonten werden in größeren Betrieben deutlich häufiger genutzt als in kleineren. In vier von zehn Betrieben liegt der Ausgleichszeitraum von Arbeitszeitkonten zwischen einem halben und einem Jahr. Damit lassen sich Arbeitszeiten an kurzfristige oder saisonale Schwankungen anpassen. Gering ist der Anteil der Betriebe in Deutschland, die Langzeitkonten eingerichtet haben; er stagniert seit Jahren bei 2 Prozent (Ellguth, Gerner, Zapf 2018).

Abbildung 6: Arbeitszeitsouveränität – Beschäftigte mit einer gewissen oder vollständigen Kontrolle über die tägliche Arbeitszeit



Quelle: OECD/6th EWCS

Eine unerlässliche Voraussetzung für Arbeitszeitkonten ist die Erfassung der Arbeitszeit, insbesondere von Überstunden wie auch Minusstunden. Allerdings verzichten Arbeitgeber immer häufiger auf eine direkte Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit. Stattdessen offerieren sie die sogenannte „Vertrauensarbeitszeit“ bei der es keine feste Regelarbeitszeit mehr gibt. Die Arbeitszeitsteuerung erfolgt dabei – unter Berücksichtigung betrieblicher Belange – durch die Beschäftigten selbst. Der Abschied von der Stechuhr hat allerdings zur Folge, dass vermehrt Überstunden ohne Einkommens- oder Freizeitausgleich geleistet werden. Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung und -kontrolle bei Modellen der Vertrauensarbeitszeit hat in der Regel zur Folge, dass an Stelle der Arbeitszeit das Arbeitsergebnis einer Kontrolle unterliegt.

Begrenzung von Überstunden

Mit guten arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Argumenten fordern daher zahlreiche Gewerkschaften eine Einschränkung der bezahlten wie unbezahlten Überstunden. So fordert der niederländische Gewerkschaftsbund FNV eine Reduzierung der unbezahlten Überstunden, um die Arbeitslosigkeit zu verringern. In Deutschland fordert ver.di Überstundenzuschläge in einer Höhe, die Mehrarbeit für die Arbeitgeber deutlich unrentabler macht als eine Ausweitung der Beschäftigung. Der 2017 in Dänemark vereinbarte Tarifvertrag über Gehalts- und Arbeitsbedingungen bei Banken und Hypothekenbanken fordert, Überstunden soweit möglich zu begrenzen und betont, dass Überstunden nicht systematisch für einzelne Beschäftigte angeordnet werden dürfen. Über-

stunden müssen dem Tarifvertrag zufolge vergütet werden – entweder durch einen Freizeitausgleich, wonach für jede angefangene Überstunde eine Freistellung von eineinhalb oder zwei Stunden vorzusehen ist, oder Zuschläge auf den Stundenlohn erfolgen müssen (plus 50 Prozent für die ersten drei Überstunden; danach und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen einen Zuschlag von 100 Prozent).

Die Folgen zunehmender Flexibilisierung der Arbeitszeit, die in der Ausdifferenzierung von Arbeitszeitmustern zum Ausdruck kommen, reichen über die der Zunahme atypischer Arbeitszeiten hinaus. Atypische Arbeitszeiten erfordern von den Beschäftigten einen zusätzlichen Koordinationsaufwand, sie sind auch mit höheren gesundheitlichen Belastungen verbunden und sie schränken auch die Möglichkeiten der Teilhabe am familialen und gesellschaftlichen Leben ein. Hieran wird deutlich, dass in vielen Fällen die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Nutzung flexibler Arbeitszeitoptionen durch Beschäftigte noch unzureichend sind. Systeme flexibler Arbeitszeiten sind stattdessen, wie eine Untersuchung in fünf europäischen Ländern gezeigt hat, vorrangig auf die Verfolgung betriebswirtschaftlicher Ziele ausgerichtet. Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten sind diesen meist untergeordnet (Klenner, Lott, 2016). Für die Beschäftigten gehen flexible Arbeitszeitsysteme, vor allem Arbeitszeitkonten, deshalb häufig mit neuen Risiken einher. Risiken liegen u. a. darin, dass im Zuge der Nutzung von Arbeitszeitkonten die Zuschlagspflicht für Überstunden entfällt und angesammelte Zeitguthaben verfallen. Um das zu verhindern, um Chancen von Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten zu nutzen, kommt es tarifpolitisch darauf an, deren Verwendungszwecke und -bedingungen (Zeiterfassung, Höchstgrenzen, Ausgleichszeiträume, Entscheidung über Nutzung, Insolvenzschutz, Übertragbarkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses etc.) zu regeln.

Tarifpolitisches Neuland: Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Darüber, ob die Flexibilisierung der Arbeitszeit positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat, oder ob sie den Beschäftigten Anpassungslasten und Risiken durch Überstunden, Arbeitsintensivierung und Stress aufbürdet, darüber entscheidet das Zusammenwirken vieler Faktoren. Dazu gehören Möglichkeiten für selbstbestimmte Arbeitszeiten, die Verteilung unbezahlter Haus- und Familienarbeit, die unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten von Männern und Frauen, damit verbundene Rollenmuster am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft sowie die Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes. So hat sich gezeigt, dass Beschäftigte in Ländern mit entwickelten, universalistisch ausgerichteten Wohlfahrtsregimen und hoher Tarifbindung weitaus eher Arbeitszeitflexibilität und -autonomie für ihre

eigenen Zwecke nutzen können als in Ländern, in denen ein liberales Wohlfahrtsstaatsregime Marktlösungen für soziale Probleme fördert und die Flexibilisierung der Arbeitszeit einseitig marktgetrieben ist (Lott 2014). Die unterschiedliche funktionale Ausdifferenzierung des Sozialstaates und seiner Institutionen in den einzelnen Ländern Europa hat erheblichen Einfluss darauf, in welchem Ausmaß die Beschäftigten, insbesondere Frauen, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen nutzen können.

Wichtige Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur die Überwindung der Lücke zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen, sondern auch zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit von Frauen. Dies wird auch von einigen Gewerkschaften, wie Rückmeldungen auf den Fragebogen belegen, so gesehen. Doch konkrete Hinweise auf angestrebte tarifpolitische Maßnahmen zur Verringerung des „Gender Time Gap“, der Lücke zwischen den tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern, wurden nur von drei der antwortenden Gewerkschaften gegeben, nämlich von TEK, SETCa und ver.di. Allerdings betonen andere Gewerkschaften – darunter Uni-Mitgliedsgewerkschaften aus Finnland, Italien, den Niederlanden, Österreich, Polen, der Schweiz und Spanien – in ihren Rückmeldungen, dass die Verlängerung der Elternzeit, die Verbesserung von Regelungen zur Kinder- und Familienpflege sowie einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben ein wichtiges Anliegen der Tarifpolitik waren und sind.

Viele Tarifverträge enthalten inzwischen auch – wie der Tarifvertrag für den Einzelhandel in Spanien – unter Überschriften wie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, neue und detaillierte Regelungen. Im Falle des spanischen Tarifvertrages umfassen sie u. a. das Recht auf unbezahlte Freistellung und anschließende Rückkehr an den Arbeitsplatz, z. B. für die Pflege schwer kranker naher Angehöriger für einen Zeitraum von mindestens einem Monat bis höchstens sechs Monaten. Ein Tarifvertrag, den die Gewerkschaften in Frankreich im Frühjahr 2018 zum Thema „Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ mit Sodexo, einem global operierenden französischen Unternehmen für Catering, Gemeinschaftsverpflegung und Facilitymanagement vereinbart haben, sieht u. a. die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung zur Pflege von Angehörigen für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten (mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zu einem Jahr) vor.

Weiter auf dem Vormarsch: Telearbeit

Ausdruck gewerkschaftlichen Bemühens um familienfreundlichere Arbeitszeiten sind auch Forderungen zugunsten einer Regulierung von Telearbeit (neuerdings umgangssprachlich im Deutschen auch als „Arbeit

im Home Office“ bezeichnet). Darauf weisen die Antworten der Gewerkschaften aus Bulgarien, Finnland, Frankreich, Italien, Österreich und der Schweiz hin. Zur Regelung der Telearbeit und der mobilen Arbeit wurden auch in den EU-Mitgliedsländern bereits zahlreiche Tarifverträge sowie Abkommen auf Unternehmensebene vereinbart. Deren Regelungsinhalte erstrecken sich auf Freiwilligkeit eines Wechsels in Telearbeit, die Absicherung des Beschäftigungsstatus und der Rechte der Beschäftigten, die Telearbeit und/oder mobile Arbeit unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien verrichten, auf Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, auf Datenschutz und Cybersicherheit, den Schutz der Privatsphäre, die Finanzierung und Bereitstellung von Arbeitsgeräten und nicht zuletzt auf eine erforderliche Qualifizierung.⁶

Die europäischen Dachverbände der Dienstleistungsgewerkschaften und der Arbeitgeber des Bankgewerbes, UNI und EBF, haben im November 2017 eine gemeinsame Erklärung zur Telearbeit verabschiedet. Darin wird betont, dass Beschäftigte in Telearbeit – definiert als Arbeit außerhalb der Räume des Arbeitgebers – grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten haben wie alle anderen Beschäftigten. Zugleich unterstreicht die Erklärung, dass Arbeitgeber und Beschäftigte in Telearbeit eine gemeinsame Verantwortung dafür haben, dass Telearbeit sicher und gesundheitsgerecht gestaltet wird. Ebenso wird betont, dass sich Telearbeit nicht nachteilig auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und die Nutzung von Karrierechancen auswirken darf.

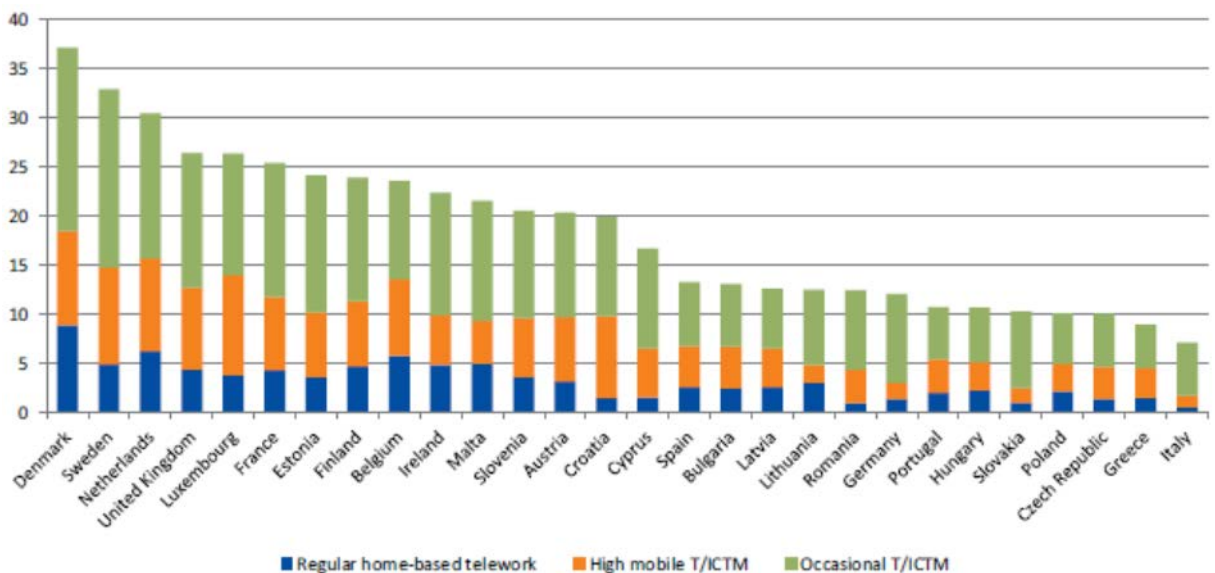
In Dänemark hat die Gewerkschaften der Beschäftigten in der Finanzwirtschaft, Finansforbundet, mit dem zuständigen Arbeitgeberverband eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit abgeschlossen. Diese ist Bestandteil des geltenden Tarifvertrages. Sie legt fest, dass Telearbeit nur einen Teil der Gesamtarbeitszeit umfassen darf – maximal 50 Prozent der Arbeitszeit über einen Zeitraum von 13 Wochen. Dadurch sollen die Beziehungen der Beschäftigten zum Unternehmen sowohl beruflich als auch sozial erhalten bleiben. Aus diesem Grund wurde vereinbart, dass Telearbeiter Zugang zu einem Arbeitsplatz auf dem Firmengelände haben müssen.

Der Telearbeits-Tarifvertrag, den die Gewerkschaft verdi 2016 mit dem Arbeitgeberverband der Telekommunikations- und IT-Unternehmen in Deutschland vereinbart hat, bezieht sich auf alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit und Telearbeit in der Form von mobile working. Neben Definitionen dieser unterschiedlichen Arbeitsformen enthält er ausführli-

⁶ Telearbeit bezieht sich auf eine wechselnde Tätigkeit zwischen häuslichem und betrieblichem Arbeitsplatz, mobile Arbeit meint eine meist regelmäßige -Arbeit an wechselnden Einsatzorten, unterstützt von moderner IuK-Technik.

che Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Aufteilung, zur Zeiterfassung, zu Arbeitsmitteln, zum Datenschutz, zur Unfallversicherung und zur Haftung. Von anderen Tarifverträgen zur Telearbeit unterscheidet er sich durch die Vereinbarung eines Dialogs zwischen den Tarifvertragsparteien. Zwischen diesen, so heißt es im Text, „finden während der Laufzeit dieses Tarifvertrages Gespräche statt, in denen Erfahrungen und Probleme, die im Zusammenhang mit den Arbeitsformen der Telearbeit stehen, erörtert werden.“ Die Gespräche erfolgen im ersten Jahr nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages vierteljährlich und im zweiten Jahr halbjährlich. Darüber hinaus eröffnen seine Regelungen neue Wege zur gewerkschaftlichen Information der Beschäftigten in Telearbeit: „Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Telearbeiter [...], gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen, erfolgt eine Kompensation durch elektronische Medien.“ Zu diesem Zweck erhält ver.di die Möglichkeit, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen für die Telearbeiter im Intranet des Arbeitgebers zu hinterlegen sowie über den Arbeitgeber E-Mails an alle Telearbeiter zu versenden.

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten in der EU28, die Telearbeit/mobile-IKT Arbeit verrichten nach Häufigkeit und Land



Quelle: 6th EWCS

Gegenwärtig weist die Verbreitung von Telearbeit und mobiler IKT-Arbeit in den EU-Ländern noch große Unterschiede auf. So nutzten 2015 in 13 der 28 EU-Ländern deutlich weniger als 15 Prozent der Beschäftigten regelmäßig oder gelegentlich diese Arbeitsformen. Weitaus umfassender wurden Telearbeit und mobile IKT-Arbeit im Vergleich dazu in Dänemark, Schweden und den Niederlanden genutzt. In diesen Ländern nutzten 2015 mehr als 30 Prozent der Beschäftigten diese Arbeitsform. Allerdings ist auch in diesen Ländern der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig Telearbeit verrichten, noch immer gering. Weitaus größer ist dagegen die Gruppe jener Beschäftigten, die gelegentlich Telearbeit nutzen.

Sie reicht von zehn Prozent in Österreich bis zu 18 Prozent der Beschäftigten in Dänemark. Verfügbaren Daten deuten darauf hin, dass Telearbeit und mobile IKT-Arbeit hauptsächlich von Beschäftigten mit höheren Qualifikationen sowie gelegentlich von Büroangestellten genutzt werden. Darüber hinaus ist den Daten zu entnehmen, dass Frauen in Europa Telearbeit etwas mehr nutzen als Männer; Männer nutzen hingegen weitaus häufiger die Möglichkeit mobiler IKT-Arbeit als Frauen.

Allerdings kann noch nicht davon ausgegangen werden, dass Telearbeit und mobile IKT-Arbeit ein allgemeines Erfolgsrezept auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen. Zu berücksichtigen ist einerseits, dass nicht alle Tätigkeiten außerhalb betrieblicher Räumlichkeiten verrichtet werden können. Andererseits fehlen in den meisten Ländern bisher gesetzliche Regelungen zu mobiler Arbeit und Telearbeit. Dies haben Gewerkschaften in einzelnen Fällen zum Anlass genommen, einen spezifischen Rechtsrahmen für Telearbeit wie für mobiles Arbeiten zu fordern mit dem Ziel, Beschäftigten einen Anspruch auf die Wahl des Arbeitsortes und der Lage der Arbeitszeit einzuräumen. Einen Schritt in diese Richtung verkörpert das niederländische Gesetz über Flexibilität am Arbeitsplatz. Danach können seit Sommer 2015 Beschäftigte in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten zwar einen Antrag auf Telearbeit stellen, doch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, einem solchen Verlangen stattzugeben, enthält das Gesetz – im Gegensatz zu anders lautenden Medienberichten – nicht. Dagegen enthält es einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Zustimmung zu Änderungen der Arbeitszeit und ihrer Verteilung. Gleiches gilt für das bereits erwähnte Peeters-Gesetz in Belgien: Es räumt den Beschäftigten die Möglichkeit ein, unter bestimmten Bedingungen die vorübergehende Ausübung von Telearbeit zu beantragen, der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch ablehnen. Deshalb haben die Beschäftigten kein absolutes Recht auf gelegentliche Telearbeit.

Informations- und Kommunikationstechnologien forcieren nicht nur die Flexibilisierung von Arbeitszeit, sondern auch von Arbeitsorten. Sie eröffnen neue Möglichkeiten, Erwerbsarbeit unabhängig von den Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuüben und tragen, wie am Beispiel der Telearbeit deutlich wird, zur Auflösung zeitlicher und räumlicher Strukturen betrieblich organisierter Erwerbsarbeit bei. Verbunden damit ist oft die Auflösung traditioneller Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Die individuelle Lebensführung, die Koordination der Bereiche des alltäglichen Lebens – Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Familie, Wohnen, Freizeit etc. – wird dadurch erhöhten Organisations- und Gestaltungsanforderungen ausgesetzt.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Als besonders problematisch hat sich in diesem Zusammenhang der zunehmende Zwang zu ständiger Erreichbarkeit erwiesen. Dieser Zwang hat, wie Befragungen von Beschäftigten über die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen in Deutschland zeigen, in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Auf die Frage „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ antworten 2011 im Rahmen einer repräsentativen Befragung 14 Prozent der Beschäftigten mit „Sehr häufig“ und 13 Prozent mit „Oft“. 2017 antworteten dagegen schon 27 Prozent mit „Sehr häufig“ und 29 Prozent mit „Oft“ (Institut DGB-Index Gute Arbeit). Eine von der Gewerkschaft syndicom in der Schweizer Telekombranche 2014 durchgeführte Studie zum Thema „Entgrenzung der Arbeit“, in deren Verlauf rund 3.500 Beschäftigte befragt wurden, ergab, dass 2013 von rund 31 Prozent der Befragten eher häufig, sehr häufig oder gar immer erwartet wurde, dass sie außerhalb der normalen Arbeitszeit für Arbeitsfragen erreichbar waren. Und rund 47 Prozent der Befragten gaben an, sie hätten 2013 außerhalb der Regelarbeitszeit eher häufig, sehr häufig oder gar immer geschäftliche Anfragen beantwortet (Gewerkschaft syndicom 2015). Daraus hat syndicom die Forderung nach einer „Digitalisierung mit sozialer Verantwortung“ abgeleitet. In einer ähnlichen Befragung von leitenden Angestellten (cadres), die das Beratungsunternehmen Deloitte im April 2015 in Frankreich durchgeführt hat, gaben 71 Prozent der Befragten an, dass sie ihre Arbeits-E-Mails abends oder an Feiertagen gelesen und bearbeitet haben; 76 Prozent berichteten, dass digitale Arbeitsmittel negative Auswirkungen auf ihr Privatleben haben.

An diesem Sachverhalt setzen gewerkschaftliche Forderungen zum Schutz der Beschäftigten durch zeitliche und räumliche Einschränkungen der Entgrenzung an. Um zu verhindern, dass in großem Umfang Arbeitsaufgaben in Freizeitphasen wahrgenommen werden, fordern sie

ein Recht auf „Nichterreichbarkeit“. In ihren Antworten auf den Fragebogen betonen vor allem Gewerkschaften aus dem Telekommunikations- und Medienbereich die Notwendigkeit eines solchen Rechtes. Damit entsprechen sie den Erwartungen der Beschäftigten, dass ihre Ansprüche an die Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und sozialen Verpflichtungen auch bei Telearbeit und mobiler Arbeit akzeptiert werden. Aus guten Gründen ist das Recht auf Nichterreichbarkeit mittlerweile auch Gegenstand von Tarifverträgen und Abkommen auf Unternehmensebene. Ein neueres Beispiel dafür ist ein Tarifvertrag auf Unternehmensebene, der zwischen der Geschäftsleitung der spanischen Niederlassung des Versicherungskonzerns AXA und der zuständigen Gewerkschaft im Juli 2017 vereinbart wurde. Er gibt den Beschäftigten das Recht, außerhalb der regulären Arbeitszeit Firmentelefone auszuschalten, geschäftliche Anrufe nicht zu beantworten und E-Mails nicht zu bearbeiten. Ein vergleichbarer Tarifvertrag für die Beschäftigten des Konzerns in Frankreich, dem Stammland des Konzerns, wurde bereits 2012 vereinbart.

In Frankreich haben die Gewerkschaften zahlreiche Tarifverträge vereinbart, die den Beschäftigten ein Recht auf Nichterreichbarkeit gewähren. So verpflichtet ein 2016 vereinbarter Tarifvertrag mit dem Verband des Großhandels die Beschäftigten, zur Einhaltung der Mindestruhezeiten digitale Arbeitsmittel vom Netz zu trennen. Die Arbeitgeber sollen durch entsprechende Maßnahmen dafür sorgen, dass die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen. Und in einem Tarifvertrag, den die Gewerkschaften 2016 mit dem Telekommunikationskonzern Orange zur Bewältigung der Risiken der digitalen Transformation im Unternehmen abgeschlossen haben und der für über 90.000 Beschäftigte gilt, wird ausgeführt, dass „die Achtung des Privatlebens und das Recht auf Abschaltung als Grundrechte bei Orange gelten“.

Inzwischen ist in Frankreich das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ im Arbeitsrecht verankert. Seit Beginn des Jahres 2017 gibt es den Beschäftigten das Recht, für berufliche Zwecke genutzte elektronische Medien und Kommunikationsmittel nach Ende der regulären Arbeitszeit abzuschalten. Das Gesetz gilt für Unternehmen, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen. „Sinn dieser Maßnahmen ist es,“ so erklärte das Arbeitsministerium, „sicherzustellen, dass Ruhezeiten sowie [...] eine Balance zwischen Arbeit wie auch Familien- und Privatleben respektiert wird.“

Ausreichend Zeit für Weiterbildung

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt verändern sich Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsprofile und Berufe. Dies ist Anlass für Diskussionen über berufliche Fort- und Weiterbildung. Zwi-

schen Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften besteht ein breiter Konsens über die Notwendigkeit einer Qualifizierung für die Digitalisierung. Uneinigkeit herrscht jedoch vielerorts darüber, wie die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen organisiert und finanziert werden sollen. Viele Gewerkschaften haben dies zum Anlass genommen, ihre Positionen zur Weiterbildung zu überprüfen und zu aktualisieren. Übereinstimmend bringen sie zum Ausdruck, dass Fort- und Weiterbildung nicht nur Zeit erfordern, sondern auch zu einem integralen Teil künftiger Unternehmensentwicklung werden müssen. Dies wird auch in den Rückmeldungen auf den Fragebogen bekräftigt – von sieben Gewerkschaften wird eine ausreichende Weiterbildungszeit gefordert.

Die Vereinbarung eines Anspruchs auf einen bestimmten Umfang an Weiterbildungstagen hat sich inzwischen auch in vielen Tarifverträgen niedergeschlagen. So haben die Beschäftigten des Telekommunikationsunternehmens Swisscom nach dem im Frühjahr 2018 vereinbarten neuen Tarifvertrag einen Anspruch auf fünf Weiterbildungstage jährlich. Zuvor gab es einen solchen Anspruch nicht. Ein Tarifvertrag zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland, der seit Beginn des Jahres 2018 in Kraft ist, eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit einer Bildungsteilzeit. Viele Tarifverträge regeln auch, dass der Arbeitgeber nicht nur die direkten Kosten der Fort- und Weiterbildung trägt, sondern auch die Lohn- oder Gehaltsfortzahlung während der Weiterbildung übernimmt; ein Beispiel dafür ist der Tarifvertrag, den die Gewerkschaft Union Pro mit den Arbeitgebern für den Finanzsektor in Finnland vereinbart hat. Diese Regelung entspricht einem gängigen Muster: Je tätigkeits- und unternehmensspezifischer Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind, umso eher erfolgt die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Zahlreiche Tarifverträge stellen auch die Weichen zugunsten einer institutionellen Lösung der Finanzierung der Weiterbildung – sie regeln die Einrichtung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsfonds. Ein Beispiel dafür ist der Tarifvertrag, den Dänemarks größte Gewerkschaft für Angestellte (HK) mit dem Verband der dänischen Unternehmen (Dansk Erhverv Arbejdsgiver) für den Zeitraum von 2017–2020 abgeschlossen hat. Danach müssen Unternehmen einen Betrag in Höhe von DKK 820,00 (ca. 110 Euro) pro Jahr und Vollzeitbeschäftigten in einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsfonds einzahlen. Dessen Zweck besteht darin, die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern. Dazu wird u. a. die Teilnahme von Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Wahl finanziell gefördert. Nach dem Tarifvertrag haben die Beschäftigten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten Anspruch auf zwei Wochen Freistellung zur Teilnahme

an berufsrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Unternehmens. Doch bei weitem nicht alle Tarifverträge enthalten Bestimmungen zur Fort- und Weiterbildung. Es scheint, dass der Spielraum für eine tarifpolitische Förderung der Qualifizierung bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist.

Neue Herausforderungen an die Fort- und Weiterbildung ergeben sich nicht nur aus der Digitalisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen. Auch die demografische Entwicklung, dass kollektive Altern der Gesellschaften, stellt die Fort- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Zu den Folgen der demografischen Entwicklung in der EU und ihren Mitgliedsländern sowie zu ihrer Bewältigung liegen zahlreiche Studien und Politikempfehlungen vor. Darunter finden sich auch Publikationen der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften, die mit unterschiedlichen Argumenten und Zielen eine Politik des „Active Ageing“ zur Gestaltung der demografischen Entwicklung fordern. Dieser Sachverhalt, so scheint es, verweist auf ein ausgesprochenes Problembewusstsein bei den Tarifvertragsparteien, den Arbeitgebern wie den Gewerkschaften. Zahlreiche Analysen zeigen jedoch, dass dies für die betriebliche Praxis bisher nur mit Einschränkungen gilt. So haben die Unternehmen weder ihre Weiterbildungsaktivitäten zugunsten älterer Beschäftigter ausgeweitet, noch hat deren Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zugenommen. Defizite zeigen sich ebenso bei der erforderlichen alternsgerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation und von Arbeitszeitmodellen.

Demografische Entwicklung, Tarifpolitik und Arbeitszeit

Gewerkschaftliche Tarifpolitik hat bisher nicht ausreichend vermocht, diese Entwicklung nachhaltig zu korrigieren. Dazu hat auch ein Paradigmenwechsel in der staatlichen Rentenpolitik in vielen Ländern beigetragen. Die Abkehr von der staatlichen Förderung der Frühverrentung zugunsten einer Verlängerung des Arbeitslebens erfolgte ohne ausreichend zu prüfen, ob ältere Erwerbstätige auch zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben fähig und bereit sind. Die Tatsache, dass viele ältere Beschäftigte noch immer vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden, verweist darauf, dass sie im Arbeitsprozess großen gesundheitlichen Belastungen und Beanspruchungen ausgesetzt sind. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass sich gewerkschaftliche Tarifpolitik im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung darum bemüht, älteren Beschäftigten – trotz veränderter institutioneller Rahmenbedingungen – weiterhin die Option für einen flexiblen und selbstbestimmten Übergang aus der Arbeit in den Ruhestand zu ermöglichen und zugleich versucht, zur Schaf-

fung altersgerechter wie auch alternsgerechter Arbeitsbedingungen beizutragen.

In der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen existieren gesetzliche und tarifliche Regelungen, die älteren Beschäftigten einen flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglichen sollen. Diese Regelungen unterscheiden sich in ihren Grundsätzen, Reichweiten und institutionellen Konfigurationen. Eines jedoch ist ihnen gemeinsam: Sie basieren auf verkürzten Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte – der sogenannten Altersteilzeit – sowie einem teilweisen Ausgleich für die Einkommenseinbußen infolge verringerter Arbeitszeit. Auf diese Weise sollen gesundheitsbeeinträchtigende Belastungen in der Arbeit reduziert und älteren Beschäftigten eine längere Erwerbstätigkeit ermöglicht werden.

Mit Nachdruck befürwortet die größte Gewerkschaft der Niederlande, die FNV, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand. Die von der niederländischen Regierung beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters hat sie kritisiert mit dem Argument, diese diskriminiere Beschäftigte mit körperlich anstrengenden und die Gesundheit beeinträchtigenden Tätigkeiten. Stattdessen fordert sie eine Regelung, die durch Altersteilzeit einen früheren Renteneintritt (mit entsprechenden Abschlägen) von bis zu vier Jahren vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ermöglicht. Diese Forderung ist ein wichtiges Element eines Tarifvertrages, den die Gewerkschaften (FNV, VVMC, VHS und CNV) im November 2017 mit der Niederländischen Staatsbahn (NS) vereinbart haben. Danach können ältere Beschäftigte von Januar 2020 frühestens fünf Jahre vor Erreichen des Renteneintrittsalters ihre Wochenarbeitszeit auf 28 Stunden verkürzen (78 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit). Ihr Einkommen verringert sich jedoch nicht im gleichen Maße; es wird von NS auf 89 Prozent des Vollzeit-Einkommens aufgestockt. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden gemäß einem Vollzeit-Einkommen gezahlt. Zur Finanzierung der Altersteilzeit müssen die Beschäftigten durch Einbringung von Urlaubs- und Überstunden beitragen.

Herausgefordert durch die Notwendigkeit, Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen und zugleich eine längere Beschäftigung älterer Arbeitskräfte zu ermöglichen, unterbreitete die FNV 2013 den Arbeitgeberverbänden als auch der niederländischen Regierung den Vorschlag für einen Pakt zwischen den Generationen (Generatiepact); sie regte an, Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit mit Maßnahmen für einen längeren Verbleib älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt zu verknüpfen. Vorgeschlagen wurde, älteren Arbeitnehmern im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung Mentoring- und Ausbildungsaufgaben für neu eingestellte Jugendliche zu übertragen. Bis zum Sommer 2017 ist es in

den Niederlanden gelungen, Generationenverträge als Element von Tarifverträgen in der Metallindustrie, im Gesundheitswesen, beim Stahlproduzenten Tata Steel sowie mit einigen Gemeinden zu vereinbaren. Bei Tata Steel ermöglicht es der vereinbarte Generationenvertrag, der seit dem 1. Januar 2018 in Kraft ist, dass Beschäftigte ab einem Alter von 60 Jahren ihre Arbeitszeit um bis zu 50 Prozent zu reduzieren. Ihr Einkommen wird dabei nicht im gleichen Maße verringert wie die Arbeitszeit. Beiträge zur Rentenversicherung, die von den Beschäftigten zu tragen sind, bleiben zur Erzielung einer angemessenen Mindestrente unverändert. Der Generationenvertrag bei Tata Steel läuft bis zum 31. Dezember 2022 und soll im Januar 2019 erstmalig evaluiert werden.

In Frankreich ist dagegen der Versuch, einen Generationenvertrag (*contrat de génération*) mit Tarifverträgen und staatlicher Förderung zu nutzen, um die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung von Älteren zu stabilisieren, nach massiver Kritik des Rechnungshofes im Herbst 2017 beendet worden. Zwar war der Generationenvertrag Anlass für die Vereinbarung zahlreicher Tarifverträge, unter anderem bei Manpower France, der französischen Niederlassung eines der weltweit größten Personaldienstleister, doch die Beschäftigungseffekte der Förderung blieben weit hinter den Erwartungen zurück. Weder kam es in größerem Ausmaß zu Neueinstellungen von Jugendlichen, noch konnte die Beschäftigung von Älteren nachhaltig stabilisiert werden. Einen „Generationenvertrag“, der ohne öffentliche Förderung auskommt, hat die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit der Deutschen Post im Herbst 2011 vereinbart.

Der Generationenvertrag wurde nicht nur für Beschäftigte konzipiert, die – wie die Zusteller von Paketen und Briefen – eine belastende Tätigkeit ausüben. Er eröffnet auch Jugendlichen im Unternehmen nach einer erfolgreichen Berufsausbildung eine dauerhafte Beschäftigung. Zugleich ermöglicht es die Vereinbarung, dass Beschäftigten ab 59 Jahren ihre Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren und in Altersteilzeit wechseln können. Die Altersteilzeit darf 24 Monate nicht unterschreiten, höchstens 72 Monate umfassen und endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Während dieser Zeit erhalten die Beschäftigten in Altersteilzeit eine Vergütung, die sich aus dem Teilzeit-Entgelt und einer von der Deutschen Post gezahlten Grundaufstockung zusammensetzt; sie entspricht 79 Prozent des früheren Nettogehalts. Dieser Anteil wird durch Zuwendungen aus einem Demografiefonds auf bis zu 87 Prozent des vorherigen Nettogehalts aufgestockt. Der Fonds startete mit einer Einlage von zunächst 20 Millionen Euro. Finanziert wurde dieser Betrag einmalig mit einem Abschlag von 0,5 Prozent der Tarifierhöhung in 2012.

Seit 2013 zahlt die Deutschen Post als Arbeitgeber jährlich einen Betrag in Höhe von 200 Euro für jeden Vollzeitbeschäftigten in den Fonds ein.

Voraussetzung zur Nutzung der Freistellungsregelungen des Generationenvertrages, die auch die Pflege naher Angehöriger, eine Verlängerung der Elternzeit oder ein Sabbatical ermöglichen, ist die Einrichtung eines sogenannten Zeitwertkontos nach den Bestimmungen des Tarifvertrages Zeitwertkonto aus dem Jahre 2011. Es wird auf der Grundlage einer individuellen Vereinbarung zwischen der Deutschen Post AG und dem/der Beschäftigten eingerichtet. Diese(r) bringt Teile seines Arbeitsentgeltes in das Zeitwertkonto, das in Geld geführt wird, als Wertguthaben ein. Einzubringen in das Zeitwertkonto sind jährlich mindestens zwei Prozent, höchstens jedoch 30 Prozent des steuerpflichtigen Bruttojahreseinkommens. Es können auch folgende jährliche Sonderzahlungen eingebracht werden: das 13. Monatsentgelt mindestens zu 50 Prozent, das variable Entgelt mindestens zu 50 Prozent und oder das Urlaubsgeld zu 100 Prozent. Ausgeschlossen ist, dass Überstunden oder Urlaub eingebracht werden können. Das Wertguthaben, das gegen Insolvenz geschützt ist, dient der Finanzierung einer Freistellung. Die Inanspruchnahme der Freistellung ist in einem eigenen Tarifvertrag geregelt, dem Tarifvertrag Altersgerechtes Arbeiten. Bis zum Sommer 2017 hatten rund 25.000 Beschäftigte der Deutschen Post ein Zeitwertkonto eröffnet. Und etwa 4.300 Beschäftigte nutzen bereits die Altersteilzeit.

Eine erste Zwischenbilanz

Die aktuellen Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf neue Herausforderungen in der Arbeitszeitpolitik ergeben, so lassen sich die Rückmeldungen aus der Befragung zusammenfassen, ein vielfältiges Muster von Konzepten und Strategien zur Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten. Zwar finden sich in den von den Gewerkschaften verfolgten nationalen wie sektoralen Arbeitszeitstrategien viele Gemeinsamkeiten und Überschneidungen, vor allem bei dem Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, bei der Begrenzung der Flexibilität sowie bei der Verbesserung von Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten selbst; ein Trend hin zur Konvergenz arbeitszeitpolitischer Konzepte geht damit jedoch nicht einher. Angesichts der Heterogenität bei den institutionellen Rahmenbedingungen wie den arbeitsmarktpolitischen Problemlagen zwischen den EU-Ländern ist dies keine Überraschung. Ferner verweisen die Antworten darauf, dass die Initiative zur Organisation und Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht mehr länger nur bei den Unternehmen liegt.

Allerdings machen die Antworten auch deutlich, dass zwischen den programmatischen Ansprüchen an eine moderne und zukunftsfähige Arbeitszeitpolitik sowie der betrieblichen Organisation und Gestaltung der Arbeitszeit in vielen Wirtschaftszeigen eine große Lücke besteht. Deshalb hat das Bemühen zur Schließung dieser Lücke für viele Gewerkschaften, auch dies belegen die Antworten, hohe Priorität. Dabei geht es zum einen darum, die Einhaltung gesetzlicher wie tariflicher Arbeitszeitnormen zu stärken und die Kluft zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit zu verringern. Zum anderen geht es in einer Reihe von Ländern auch darum, die Arbeitgeber und ihre Verbände an den Verhandlungstisch zu bringen. Dies setzt auf Seiten der Gewerkschaften die Fähigkeit zur Mobilisierung ihrer Mitglieder und zur Signalisierung von Konfliktbereitschaft in Fragen der Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit voraus.

Arbeitszeitpolitische Bestandsaufnahmen und Mittel zur Mobilisierung: Befragungen

Eine wichtige und unterstützende Rolle kommt in diesem Zusammenhang Befragungen von Beschäftigten zu. Überraschend viele der befragten Gewerkschaften, nämlich 16, gaben an, Befragungen entweder in eigener Regie oder in Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen durchzuführen. Nicht immer sind die Umfragen der Gewerkschaften so umfassend wie jene, die von der IG Metall in Deutschland im Januar und Februar 2017 im Rahmen ihrer Arbeitszeitkampagne durchgeführt wurde und an der rund 680.000 Beschäftigte teilnahmen, oder jene der Cfdt in Frankreich mit dem Titel „Reden wir über die Arbeit“ (Parlons travail), die im Herbst 2016 durchgeführt wurde und auf die über 200.000 Rückmeldungen eingingen. Doch auch kleinere Befragungen, wie jene der Gewerkschaft syndicom in der Schweiz oder der Gewerkschaft GPA-djp in Österreich zum Thema Gleitzeit, helfen bei der Bestandsaufnahme von betrieblichen Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten sowie bei der Formulierung von arbeitszeitpolitischen Zielen, tarifpolitischen Verhandlungsstrategien und dem Entwurf von Modellen zur Gestaltung der Arbeitszeit. Die Befragungsergebnisse lassen sich länderübergreifend zu einer eindeutigen Botschaft zusammenfassen: Die Beschäftigten erwarten, dass gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik ihnen zu Arbeitszeitregelungen verhilft, die ihnen Sicherheit und Verlässlichkeit geben, die Arbeitszeit gerechter verteilen und es ihnen ermöglicht, Arbeit und Leben eigenverantwortlich zu gestalten.

7. Analyse ausgewählter Beispiele innovativer Arbeitszeitregulierung und -gestaltung

In Politik und Wirtschaft gilt Innovationsfähigkeit als Schlüssel zum Erfolg. Innovationen, so die vorherrschende Auffassung, stärken die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, fördern Produktivität, Wachstum sowie Beschäftigung und tragen zu gesellschaftlichem Wohlstand bei. In der öffentlichen Diskussion wurden und werden Innovationen, die der österreichische Ökonom Joseph A. Schumpeter als „Durchsetzung neuer Kombinationen“ von Produktionsfaktoren zur kommerziellen Nutzung beschrieben hat und die zu neuen Produkten, Produktionsmethoden sowie neuen Absatzmärkten führen, meist auf die Einführung technischer Neuerungen, neue Produkte und Produktionsverfahren, reduziert. Dieses verkürzte Verständnis von Innovation lässt außer Acht, dass Innovationen stets in ein komplexes Gefüge institutioneller und sozialer Bedingungen und Prozesse eingebunden sind. Es übersieht auch, dass neben technischen auch organisatorische und soziale Innovationen erfolgen. Das verkürzte Verständnis von Innovation verkennt ebenso die wachsende Bedeutung sozialer Innovationen. Diese werden in sozial- und politikwissenschaftlichen Analysen schon seit längerem als neue Wege zur Durchsetzung von Zielen beschrieben, unter anderem durch neue Regulierungen und neue Organisationsformen, die im Vergleich zur traditionellen Praxis besser geeignet sind Probleme zu lösen.

Mit diesem Konzept lassen sich auch, wie das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) kürzlich gezeigt hat, neue Ansätze gewerkschaftlichen Handelns erfassen. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass es bei der Bewältigung bestehender Probleme oder neuer Herausforderungen neue Zielsetzungen und Handlungskonzepte verfolgt. Dabei bedeutet „innovativ“ mehr als nur eine Neuausrichtung des Handelns. Es geht nicht um eine zufällige Veränderung gewerkschaftlicher Aktionen, sondern um zielgerichtete Maßnahmen, die als Reaktion auf ein spezifisches Problem eingeleitet wurden (Bernaciak, Kahancová 2017; S. 13). Beispiele dafür finden sich u. a. im Feld der Arbeitszeitpolitik. Vor dem Hintergrund veränderter Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten kann das Konzept der lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik als Musterfall einer sozialen Innovation gelten. Es soll den Beschäftigten vorübergehend kürzere Arbeitszeiten oder Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit ermöglichen, die für eine bessere Vereinbarung von Beruf und Sorgearbeit, für Weiterbildung und den Erwerb neuer Qualifikationen sowie für eine Verringerung von Belastungen und Beanspruchungen in der

Phase vor dem Übergang in den Ruhestand genutzt werden können (Klenner, Lott 2016, S. 4).

Beispiel einer sozialen Innovation: lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik

Damit die Beschäftigten in der Lage sind, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Bedürfnissen zu wählen und zu organisieren, sind Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung, Unterbrechung und zur Verkürzung der Arbeitszeit – Arbeitszeitoptionen – erforderlich. Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten eröffnen neue Perspektiven zur individuellen Gestaltung der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen betrieblich definierter Zeiträume. Im Regelfall lassen sie es jedoch nicht zu, die Arbeitszeit auch dauerhaft zu verkürzen. Chancen zu kürzeren und wechselnden Arbeitszeiten eröffnen dagegen die im Frühjahr 2018 in einem Tarifvertrag zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutschen Post AG erstmals vereinbarte Entlastungszeit sowie die Freizeitoption, die 2013 in Österreich im Rahmen eines Kollektivvertrages für die Elektro- und Elektronikindustrie vereinbart wurde.

7.1 Mehr Zeit zum Leben – Entlastungszeit und Freizeitoption als Elemente lebensphasenorientierter Arbeitszeitpolitik

Diskussionen um die Gestaltung lebenslauforientierter und geschlechtergerechter Arbeitszeiten sind für die gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik nicht folgenlos geblieben. In Deutschland liefert die Organisations-, Betriebs und Tarifpolitik der Gewerkschaft ver.di, die schon seit längerem eine verstärkte Mitgliederorientierung einschließt, dafür reichlich Anschauungsmaterial. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Vorbereitung und Durchführung der Tarifrunde 2018 bei der Deutschen Post AG. Zu ihrer Vorbereitung wurden zunächst im November und Dezember 2017 ver.di-Mitglieder im Unternehmen zu möglichen tarifpolitischen Forderungen (Lohn- bzw. Gehaltserhöhung, Arbeitszeitverkürzung, Wahl zwischen Einkommenserhöhung oder mehr Freizeit) befragt. Daran beteiligten sich 36.920 ver.di-Mitglieder, zu gleichen Teilen Frauen wie Männer. Befragt danach, ob sie die Forderung nach einer Tarifierhöhung von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten für angemessen, als zu hoch oder zu gering erachteten, erklärten insgesamt 34 Prozent sie hielten eine höhere Forderung für gerechtfertigt. Rund 61 Prozent betonten, die Forderung sei angemessen.

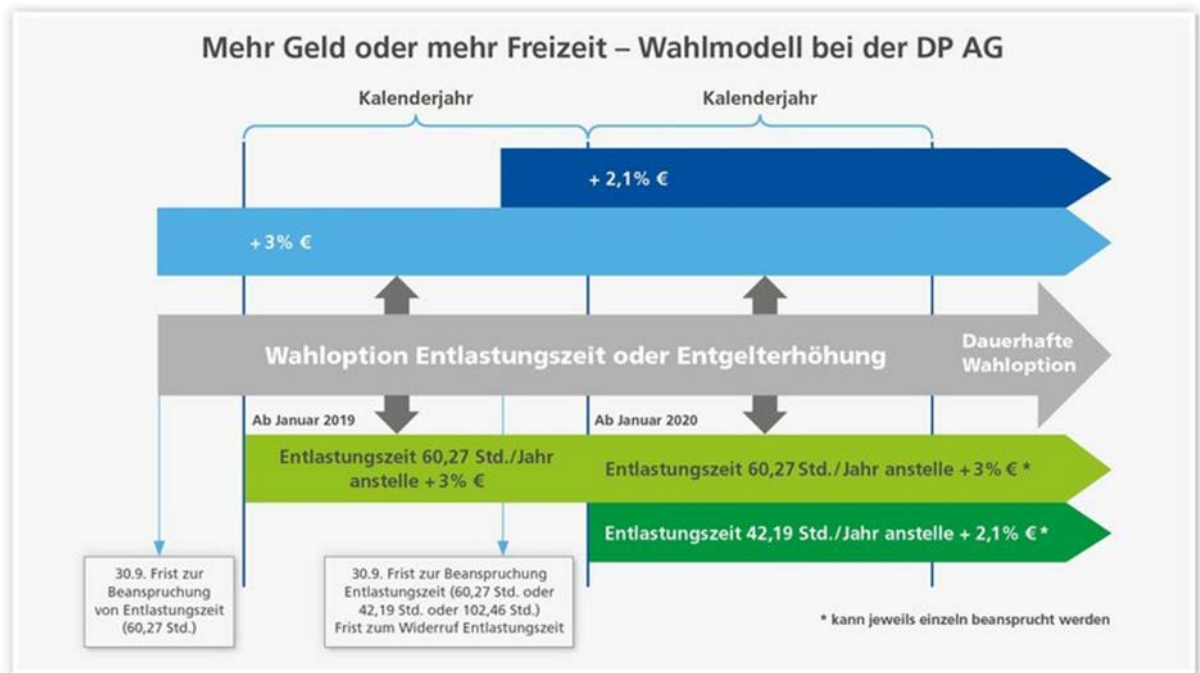
Zugleich wurden die Mitglieder danach gefragt, welche Bedeutung das Thema „freie Zeit“ für sie im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung habe und wie wichtig ihnen Möglichkeiten der Wahl zwischen einer Entgelterhöhung oder mehr Freizeit sei. Mit Bezug auf ihre Arbeitsbelastung erklärten 57 Prozent freie Zeit zur Entlastung sei ihnen „sehr wichtig“ und 23 Prozent betonten, dies sei ihnen „wichtig“. Gefragt danach, ob eher Geld oder freie Zeit zur Entlastung wichtig seien, antworteten 28 Prozent, das ihnen eher oder vor allem an freier Zeit gelegen sei. 23 Prozent gaben an, dass ihnen mehr Geld wichtig sei. Knapp die Hälfte der Befragten (49 Prozent) betonte, dass ihnen beides wichtig sei. Die ver.di-Tarifkommission berücksichtigte die Ergebnisse der Befragung bei ihrer abschließenden Formulierung der Forderungen für die bevorstehenden Verhandlungen: Sie forderte eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um sechs Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie eine tarifvertragliche Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten zugunsten einer Umwandlung eines Teil der zu vereinbarenden Entgelterhöhung in „freie Zeit“.

Innovativ und Zeitgemäß: Wahlmodelle und Freizeitoption

Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden und der Durchführung von Warnstreiks legte die Deutsche Post Ende Februar schließlich ein verhandlungsfähiges Tarifangebot vor, das sowohl Entgelterhöhungen als auch die geforderte Möglichkeit der Umwandlung dieser Erhöhung in zusätzliche Freizeit vorsah. Nach einer Mitgliederbefragung über das erzielte Verhandlungsergebnis billigte die ver.di-Tarifkommission das ausgehandelte Ergebnis Anfang April 2018. Im Einzelnen wurden Lohnerhöhungen von drei Prozent ab dem 1.10.2018 und von 2,1 Prozent ab dem 1.10.2019 sowie zusätzlich eine einmalige Zahlung von 250 Euro für das Jahr 2018 vereinbart.

Ein wichtiges Element des Tarifvertrages ist ein Wahlmodell, das den Beschäftigten die Umwandlung der linearen Lohnerhöhungen in freie Zeit zur Entlastung ermöglicht. Danach können die Beschäftigten anstelle der vereinbarten Tariferhöhungen von drei Prozent und 2,1 Prozent eine Entlastungszeit beanspruchen. Im Fall eines/einer Vollzeitbeschäftigten entspricht ein Prozent der Jahresarbeitszeit umgerechnet in Zeit 20,09 Stunden. Danach ergibt sich aus einer Tariferhöhung von drei Prozent eine Entlastungszeit von 60,27 Stunden jährlich und für eine Tariferhöhung von 2,1 Prozent eine Entlastungszeit von 42,19 Stunden. Die Entlastungszeit kann von allen Beschäftigten beansprucht werden, und zwar erstmals ab 2019. Sie muss bis zum 30. September des laufenden Jahres für das kommende Jahr schriftlich beantragt werden.

Abbildung 8: Wahlmodell Entlastungszeit bei der Deutschen Post AG



Quelle: ver.di

Das Ausmaß der Entlastungszeit hängt im Einzelfall von der wöchentlichen Arbeitszeit (die im Regelfall 38,5 Stunden beträgt) ab. Entscheiden sich die Beschäftigten für die Entlastungszeit anstelle der Tarifierhöhung, so gilt die gewählte Entlastungszeit so lange, bis diese wieder „abgewählt“ wird; mindestens jedoch für ein Kalenderjahr. Ein Verzicht auf die Inanspruchnahme der Entlastungszeit muss bis zum 30. September des Vorjahres mit einem Formblatt dem Arbeitgeber schriftlich (bis zum 30. September) mitgeteilt werden.

Entsprechend des Umfangs der Entlastungszeit können die Beschäftigten ganztägige und auch mehrtägige Freistellung von der Arbeit beanspruchen. Das Entgelt wird für die Freistellung fortgezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Entlastungszeit anteilig. Die Entlastungszeit gilt jeweils für das folgende Kalenderjahr, wenn Entlastungszeit anstelle der Entgelterhöhung beansprucht wird. Da die Regelung der Entlastungszeit unbefristet in den Tarifvertrag eingeführt wurde, kann sie auch für spätere Kalenderjahre beansprucht oder auch wieder abgewählt werden.

Die Möglichkeit der Wahl zwischen einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung oder einer Verkürzung der Arbeitszeit wird bisher nur von wenigen Tarifverträgen eröffnet. Meist handelt es sich dabei, wie im Fall der Deutschen Post AG, um Tarifverträge zwischen einem einzelnen Unter-

nehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften. Gleichwohl ist das Konzept der Wahlmöglichkeit zwischen „mehr Geld oder mehr Zeit zum Leben“ nicht gänzlich neu. Tarifpolitisch intensiv diskutiert wurde es erstmals im Frühjahr 2013 in der Tarifrunde der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie unter dem Begriff „Freizeitoption“. Während die Arbeitgeber die Freizeitoption als Instrument eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand nur älteren Beschäftigten jenseits des Alters von 50 Jahren zugestehen wollten, forderten die Gewerkschaften die Verankerung der Freizeitoption als tarifvertragliches Instrument, dessen Inanspruchnahme allen Beschäftigten möglich sein sollte.

Die Freizeitoption, über die schließlich ein Kompromiss zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften Pro-Ge und GPA-djp erzielt wurde, ermöglicht es den Beschäftigten, zwischen der vereinbarten Lohn- bzw. Gehaltserhöhung oder einer entsprechenden Anzahl bezahlter Freistunden zu wählen. Aus Sicht der Gewerkschaften ist die Freizeitoption – wie es ihre Vertreter formulierten – „eine innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. ArbeitnehmerInnen können ohne ihre Normalarbeitszeit zu verändern, die Jahresarbeitszeit verkürzen.“ Die seinerzeit vereinbarten Lohnerhöhungen zwischen 2,8 Prozent und drei Prozent (je nach Lohn-/Gehaltsgruppe) ab Mai 2013 ermöglichten Vollzeitbeschäftigten einen monatlichen Freizeitanspruch von mindestens 4,67 bzw. fünf Stunden; der Freizeitanspruch von Teilzeitbeschäftigten richtete sich anteilig nach der Dauer ihrer Arbeitszeit. In den folgenden Jahren wurde die Freizeitoption stets erneut in den Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie aufgenommen. 2015 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine längerfristige Regelung; danach bleibt die Freizeitoption Bestandteil künftiger Tarifabschlüsse in der Elektro-/Elektronikindustrie bis einschließlich des Jahres 2025. Nach dem ab Mai 2018 geltenden Kollektivvertrag haben die Beschäftigten die Wahl zwischen einer Lohn-/Gehaltserhöhung von 3,1 Prozent bzw. einem monatlichen Freizeitanspruch von fünf Stunden und zehn Minuten (Vollzeitbeschäftigte).

Die durch Nutzung der Freizeitoption entstehende Freizeit wird auf einem Zeitkonto dokumentiert; über dessen Stand werden die betroffenen Beschäftigten monatlich unterrichtet. Der aktuellen Vereinbarung zufolge können die Beschäftigten in der Elektro- und Elektronikindustrie während ihres Arbeitsverhältnisses anstelle einer Lohnerhöhung insgesamt bis zu viermal die Inanspruchnahme zusätzlicher Freizeit vereinbaren, vor ihrem 50. Geburtstag jedoch höchstens zweimal. Die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Elektro-/Elektronikindustrie beträgt nach dem 2018 geltenden Tarifvertrag 38,5 Stunden.

Die Freizeitoption kann dazu genutzt werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu verringern. Sie kann aber auch Stundenweise flexibel genutzt werden. Ebenso ist es möglich, dass das Guthaben für zusätzliche Freizeit in ganzen Tagen verbraucht wird oder ein ganzwöchiger Zeitausgleich erfolgt. Schließlich ist es auch möglich, dass Volumen der zusätzlichen Freizeit über mehrere Jahre auf einem Zeitkonto zu sammeln um die Voraussetzung für eine längere Freizeitphase zu schaffen. Damit trägt die tarifvertragliche Verankerung der Freizeitoption auf den ersten Blick dem Wertewandel in Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung, der bei jungen und qualifizierten Arbeitskräften u. a. in einer wachsenden Distanz zur Erwerbsarbeit als zentraler Lebensinhalt und Kern persönlicher Identifikation und einer Hinwendung zur Verwirklichung individueller Interessen zum Ausdruck kommt.

Hürden auf dem Weg zur Nutzung der Freizeitoption

Doch auf dem Weg zur Nutzung der Freizeitoption gilt es für die Beschäftigten wie ihre betriebliche Interessenvertretung zahlreiche Hürden zu überwinden: Die Inanspruchnahme der Freizeitoption ist an vielfältige betriebliche und individuelle Voraussetzungen geknüpft. Dazu gehört zunächst der Abschluss einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zur Umsetzung der Freizeitoption. Der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung ist freiwillig, er kann rechtlich nicht erzwungen werden. Erst nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung können die Beschäftigten einen Antrag auf Nutzung der Freizeitoption stellen. Dazu gibt der Tarifvertrag Fristen vor, und zwar sowohl für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung als auch für den individuellen Antrag auf Umwandlung der Lohnerhöhung in zusätzliche Freizeit. Nach dem ab 1.5.2018 geltenden Tarifvertrag hatten die Betriebe bis zum 30.6.2018 Zeit, ihre Absicht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu bekunden und eine solche bis zum 15.9.2018 abzuschließen. Die Beschäftigten haben bis zum 15.10.2018 die Möglichkeit dem Unternehmen mitzuteilen, dass sie die Freizeitoption nutzen wollen. Sofern eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird haben sie die Möglichkeit, bis zum 15.11. einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren. Antragsberechtigt sind jedoch nur diejenigen Beschäftigten, deren Lohn oder Gehalt bei Nutzung der Freizeitoption über dem tariflich vereinbarten Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von 1.800,97 Euro liegt.

Inzwischen liegen erste Untersuchungen zu den Erfahrungen mit der Umsetzung der Freizeitoption vor (Gerold, Soder, Schwendinger 2017). Sie zeigen, dass engagierte und durchsetzungsfähige Betriebsräte eine wichtige Voraussetzung für die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wie der Freizeitoption sind. Doch auch diesen ist es nicht immer gelungen,

Betriebsvereinbarungen zur Nutzung der Freizeitoption durchzusetzen. Befragungen von Betriebsräten zufolge haben zunächst nur knapp 40 Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit der Freizeitoption angeboten. In vielen Betrieben verhinderte die Unternehmensleitung die Einführung der Freizeitoption. Als Gründe führten sie umfangreiche Auftragsbestände und bereits bestehende hohe Zeit- und Urlaubsguthaben an. Verwiesen wurde auch auf einen Fachkräftemangel, hohen zusätzlichen Verwaltungsaufwand und nicht zuletzt wurde die Befürchtung geäußert, dass die Möglichkeit zu zusätzlicher Freizeit die Leistungsbereitschaft der Belegschaft beeinträchtigt. Diese Argumente deuten auf eine Fehleinschätzung der Bedeutung von Arbeitszeitorptionen für die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten durch zahlreiche Unternehmensleitungen. Sie belegen ebenso, dass viele Unternehmensleitungen die Signale des Wertewandels in der Arbeitswelt noch nicht ausreichend zur Kenntnis genommen haben. In diesem Zusammenhang regten Betriebsräte – befragt nach Verbesserungsvorschlägen für die Umsetzung der Freizeitoption – an, künftig die Vetomacht der Vorgesetzten bei der Inanspruchnahme der Freizeitoption einzuschränken und den Anspruch der Beschäftigten durch entsprechende Regelungen zu stärken.

Wer nutzt die Freizeitoption?

Im Gegensatz dazu kann das Bemühen vieler Beschäftigter zugunsten der Nutzung der Freizeitoption als Indikator dafür gelten, dass ein hohes Interesse an einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik besteht. Dafür spricht eine beachtliche Antragsquote in jenen Betrieben, in denen nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Möglichkeit zur Nutzung der Freizeitoption gegeben war. Obwohl die Zahl dieser Betriebe in der Elektro- und Elektronikindustrie in den Jahren 2013 und 2014 zunächst begrenzt blieb, stellte eine große Gruppe der Beschäftigten Anträge zur Nutzung der Freizeitoption. Nach Angaben von Betriebsräten lagen die Antragsquoten von Angestellten bei erstmaligem Angebot der Freizeitoption im Durchschnitt der Betriebe zwischen 10,5 Prozent und 16,9 Prozent (Schwendinger 2015). Insgesamt wurden in den beiden ersten Jahren nach der tarifvertraglichen Vereinbarung von Angestellten 1.475 Anträge auf Nutzung der Freizeitoption gestellt. Eine beachtliche Zahl davon wurde genehmigt; allerdings gab es dabei zwischen den Betrieben große Unterschiede; die Genehmigungsquoten lagen zwischen 31,5 Prozent und nahezu 95 Prozent. Damit konnten insgesamt etwa 12,5 Prozent der Angestellten die Freizeitoption nutzen.

Bei der Nutzung der Freizeitoption zeigen sich große Unterschiede zwischen den Beschäftigten. Erste Erfahrungen deuten darauf hin, dass Männer die Freizeitoption nicht nur häufiger, sondern auch anders nut-

zen als Frauen. Während letztere die Freizeitoption eher regelmäßig zur Verringerung von Zeitstress und Belastungen in der alltäglichen Lebensführung nutzen, tendieren Männer mehr dazu, Zeitguthaben anzusparen und diese dann zusammenhängend in Form von Freizeitblöcken zu nutzen – u. a. für gemeinsame Freizeitaktivitäten mit der Familie, verlängerte Wochenenden oder Urlaube. Allerdings wird die Freizeitoption nur selten für eine längere Auszeit oder zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit genutzt. Im Hinblick auf das Alter der Beschäftigten, die von der Freizeitoption Gebrauch machen, zeigt sich, dass nahezu die Hälfte von ihnen jünger als 40 Jahre ist (47 Prozent). Hoch ist auch der Anteil der Nutzer in der Altersgruppe zwischen 41 und 50 mit 29 Prozent. Demgegenüber ist ein Viertel der Nutzer 50 Jahre oder älter. Wenig überraschend zeigt sich auch, dass die Freizeitoption hauptsächlich von den Beschäftigten der mittleren Lohn- und Gehaltsgruppen genutzt wird (mit einem Einkommen von mindestens 2.446 Euro bis zu 3.700 Euro und mehr).

Arbeitszeioptionen als Mittel strategischer Personalpolitik

Der „Zukunftstarifvertrag 2.0“, den die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit der Direktbank ING-Diba, einem Tochterunternehmen der niederländischen ING Groep, vereinbart hat und der seit Januar 2017 gilt, eröffnet den Beschäftigten des Unternehmens zahlreiche Möglichkeiten zur Nutzung von Arbeitszeioptionen. So bietet ein „DiBa Flexi-Time Basic“ die Möglichkeit für ein Kurzzeit-Sabbatical von mindestens einem und höchstens drei Monaten Dauer, z. B. für eine Reise. Das „DiBa Flexi-Time Extra“ kann bis zu einer Dauer von 6 Monaten genutzt werden zur Pflege von nahen Angehörigen, zu einer Weiterbildung mit fachlichem Bezug zur Finanzdienstleistungsbranche bzw. zu anderen für den Arbeitgeber relevanten Tätigkeitsprofilen. Es kann aber auch genutzt werden zur Teilnahme an einem sozialen, ökologischen oder sonstigen gemeinnützigen Projekt.

Die Nutzung der angebotenen Arbeitszeioptionen erfolgt im Rahmen einer befristeten Teilzeitbeschäftigung. Deren Dauer beträgt bei der Inanspruchnahme des Kurzzeit-Sabbaticals mindestens vier und höchstens zwölf Monate. Dabei wird ein Blockmodell genutzt: Zunächst wird das zur Freistellung notwendige Arbeitszeitguthaben angespart; die Ansparphase dauert mindestens drei und höchstens neun Monate. In dieser Zeit arbeiten die betroffenen Beschäftigten im Umfang ihrer bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit weiter. Daran schließt sich die Freistellungsphase an. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die gesamte

Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses 75 Prozent der vorherigen Arbeitszeit. Das Gehalt wird in der Anspar- und der Freistellungsphase entsprechend der reduzierten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit verringert.

Die Nutzung der „DiBa Flexi-Time Extra“ erfolgt ebenfalls im Rahmen eines befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses. Dazu wird die wöchentliche Arbeitszeit für die Dauer von höchstens sechs Monaten reduziert; ihre Dauer muss mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Es kann aber auch ein Blockmodell mit Anspar- und Freistellungsphase genutzt werden. Bei diesem wird die wöchentliche Arbeitszeit für die Dauer von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten reduziert. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt während des Teilzeitarbeitsverhältnisses 50 Prozent der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. In der Ansparphase, die mindestens einen und höchstens drei Kalendermonate beträgt, bleibt die vorherige regelmäßige Arbeitszeit unverändert. Wenn ein auf sechs Monate befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis gemäß der DiBa Flexi-Time Extra-Regelung nicht ausreicht, weil eine persönliche Sonder- oder Notsituation des/der Beschäftigten vorliegt, kann auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis bis zu zwölf Monaten vereinbart werden (DiBa Flexi-Time Extra Plus).

Das monatliche Bruttogrundgehalt der Beschäftigten, die gemäß der DiBa Flexi-Time Extra bzw. -Plus ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis eingehen, wird vom Arbeitgeber für dessen Dauer um 20 Prozent aufgestockt, höchstens jedoch auf 100 Prozent des vorherigen monatlichen Bruttogrundgehaltes. Nach Beendigung des Teilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt die Weiterbeschäftigung zu vorherigen Bedingungen (Jobgarantie).

Voraussetzung für die Nutzung der Arbeitszeitoptionen ist eine ununterbrochene Beschäftigungszeit im Unternehmen von mindestens fünf Jahren. Für den Fall, dass es zwischen dem/der Beschäftigten und dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung über die Nutzung einer Arbeitszeioption kommt, entscheidet eine vierköpfige, paritätische besetzte Kommission aus Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrates, ob ein Anspruch auf Nutzung der Freistellungsregelung besteht.

Ferner sieht der Zukunftstarifvertrag auch umfassende Maßnahmen des Arbeitgebers zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Dazu gehören u. a. ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Eltern in Elternzeit, die Gewährung eines Zuschusses zu Kinderbetreuungskosten (150 Euro monatlich für Kinder bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, danach

100 Euro monatlich bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres) sowie Vermittlungsangebote für die Betreuung von Kindern während der Schulferien. Für ältere Beschäftigte mit einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Jahren eröffnet der Zukunftstarifvertrag die Möglichkeit eines flexiblen Übergangs in die Altersrente im Rahmen einer Altersteilzeit.

Im Internet präsentiert sich die ING-DiBa stolz als attraktiver Arbeitgeber. Ihre Website mit Stellenangeboten, die sich an potentielle BewerberInnen richtet, weist ausdrücklich auf den Zukunftstarifvertrag 2.0 hin. Dort heißt es: „Unsere Mitarbeiter machen die ING-DiBa erfolgreich. Und wir wollen sie dabei unterstützen. Dafür haben wir mit ver.di einen Zukunftstarifvertrag 2.0 ausgehandelt, um neue Extras für die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen.“ Ein anschließender link führt zu einem Überblick über die wichtigsten Regelungen des Tarifvertrages.

Der Internet-Auftritt der ING-DiBa unterstreicht, dass tarifvertragliche Regelungen Unternehmen dabei helfen, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, an das Unternehmen zu binden und zu motivieren. Ebenso belegt er, dass Tarifverträge als Mittel zur Differenzierung im Wettbewerb genutzt werden können.

7.2 Qualifikations- und weiterbildungsfördernde Arbeitszeitgestaltung

Im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung von Geschäfts- und Produktionsprozessen sowie dem Wandel von Qualifikations- und Arbeitsanforderungen werden Fragen der beruflichen Weiterbildung besondere Aufmerksamkeit zuteil. Das gilt nicht nur für die Arena der Bildungspolitik, sondern auch für die Tarifpolitik. Für deren Akteure sind Regelungen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung, wie die Vielzahl bereits vorliegender Vereinbarungen zeigt, keineswegs neu. Dennoch existiert bisher kein einheitliches Muster tarifvertraglicher Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung. Doch trotz großer Unterschiede zwischen den bestehenden tariflichen Regelungen weisen sie eine Reihe von Gemeinsamkeiten auf. Dazu gehören vor allem Vereinbarungen zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfes, zur Durchführung und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie neuerdings auch zunehmend ein Anspruch auf Bildungsteilzeit. Ein Musterbeispiel dafür stellt der seit Januar 2018 geltende Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe in Deutschland dar.

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung im Versicherungsgewerbe, der seit Beginn des Jahres 2018 in Kraft ist, definiert Qualifizierung als berufliche Weiterbildung, deren Maßnahmen

- der Fortentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenz des/der Angestellten im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes,
- der Bewältigung veränderter Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet, oder
- der Übernahme gleichwertiger oder höherwertiger Arbeitsaufgaben in anderen Bereichen des Unternehmens dienen.

Zugleich regelt der Tarifvertrag die Vorbereitung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Danach haben die Beschäftigten Anspruch auf ein regelmäßiges (jährliches) Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem ermittelt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Dieser Anspruch gilt auch für Beschäftigte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen, nicht jedoch für die Passivphase der Altersteilzeit. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs- oder Automatisierungsprojekte des Unternehmens potentiell gefährdet ist, wird ein von einem Qualifizierungsbedarf ausgegangen.

Für den Fall, so heißt es im Tarifvertrag, dass „gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann sowie eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen möglich ist, vereinbaren die Parteien die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber nimmt hierbei Vorschläge des/der Angestellten entgegen und bezieht diese bei der Festlegung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen mit ein.“ Das Ergebnis der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes ist in geeigneter Weise zu dokumentieren. Nach Durchführung der vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen „prüfen Arbeitgeber und Angestellte/r gemeinsam, ob der zuvor festgestellte Qualifizierungsbedarf durch die Maßnahme gedeckt wurde. Ist dies nicht der Fall, prüfen die Parteien, ob und wie der weiterhin bestehende Qualifizierungsbedarf gedeckt werden kann. Der/Die Angestellte kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.“

Dieser Tarifvertrag eröffnet den Beschäftigten auch die Möglichkeit, Bildungsteilzeit von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zu nutzen. Bei ihrer Inanspruchnahme wird die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt; während der Qualifizierungsmaßnahme muss sie jedoch mindestens 15 Stunden betragen und darf 30 Stunden nicht übersteigen. Für die Dauer der Bildungsteilzeit werden die Gehälter der verringerten Arbeitszeit angepasst, d. d. die Bildungsteilzeit entspricht

einer zweckgebundenen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Auf der Grundlage einer ergänzenden individuellen Vereinbarung kann die Bildungsteilzeit auch über sechs Monate hinaus verlängert werden.

Elemente einer vorbeugenden Strategie zur Vermeidung von Beschäftigungsrisiken finden sich auch in tariflichen Regelungen zur Förderung der Weiterbildung in anderen europäischen Ländern. So beinhalten Tarifverträge für Bankangestellte in Luxemburg schon seit längerem umfassende Regelungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes sehen sie ein jährliches Gespräch zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten und die anschließende Erstellung eines persönlichen Weiterbildungsplans vor. Maßnahmen der Weiterbildung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Dem Tarifvertrag zufolge sind die Banken verpflichtet, einen umfassenden Plan zur Weiterbildung in Kooperation mit der Personalvertretung zu erstellen und diese über dessen Umsetzung zu informieren.

Darüber hinaus sieht der kürzlich für den Zeitraum von 2018 bis 2020 vereinbarte Tarifvertrag für Bankangestellte in Luxemburg die Zahlung einer bescheidenen „Weiterbildungsprämie“ vor, wenn Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit an Maßnahmen der Weiterbildung teilnehmen. Diese beläuft sich für jeweils 60 Stunden Weiterbildung auf 250 Euro. Zugleich übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung. Dafür, sowie zur Finanzierung anderer Maßnahmen der Weiterbildung, sieht der Tarifvertrag die Bereitstellung und Ausschöpfung eines Ausbildungs- und Weiterbildungsbudgets in Höhe von mindestens einem Prozent der jährlichen Gehaltssumme der jeweiligen Bank vor. So eindrucksvoll dieses Budget auch erscheint, im europäischen Vergleich bleibt es deutlich hinter den Aufwendungen der Unternehmen des Finanz- und Versicherungssektors für die betriebliche Weiterbildung zurück. Wie aus ersten Auswertungen der fünften europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5) hervorgeht, entsprachen die Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung im Finanz- und Versicherungssektor 2015 in Österreich 1,7 Prozent der Personalaufwendungen, in Deutschland waren es gar 2,7 Prozent (Destatis 2017, S. 53; Statistik Austria 2018, S. 27).

Bildungsurlaub und persönliches Weiterbildungsbudget

Nicht ohne Grund weist die Finanz- und Versicherungsbranche sowie die IuK-Branche hohe Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung aus. Kaum ein anderer Wirtschaftsbereich wird durch die Digitalisierung so herausgefordert wie die Finanzindustrie und der IuK-Sektor. Neuere Tarifverträge mit Unternehmen dieser Branchen spiegeln diesen Sachverhalt wieder. Neben einer allgemeinen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften beinhalten sie zunehmend Regelungen, die

den Beschäftigten mehr Wahlfreiheit und mehr Kontrolle hinsichtlich ihrer beruflichen Weiterbildung und persönlichen Entwicklung eröffnen. Beispiele dafür finden sich in Tarifverträgen holländischer Gewerkschaften mit der Achmea Versicherung und der Rabobank, einer Genossenschaftsbank, die inzwischen die zweitgrößte niederländische Bank ist.

Der Tarifvertrag, den Gewerkschaften, darunter FNV Finance, in den Niederlanden mit der Rabobank vereinbart haben, sieht die Möglichkeit des Bildungsurlaubs zur Teilnahme an Weiterbildungskursen vor. Er hat eine Laufzeit von 2017 bis 2020. Der Bildungsurlaub kann in Anspruch genommen werden, wenn die Kursinhalte einen Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit aufweisen. Voraussetzung ist, dass die Teilnahme mit dem/der Vorgesetzten vereinbart wurde. Das Unternehmen übernimmt auch die Kosten, die durch die Weiterbildung entstehen (Kursgebühren, Gebühren für Prüfungen, Lernmaterial, Reise- und Unterkunftskosten). Der Tarifvertrag geht davon aus, dass berufsorientierte Weiterbildung im Regelfall während der Arbeitszeit stattfindet.

Soweit dies der Fall ist, stellt der Arbeitgeber die Hälfte der zur Teilnahme erforderlichen Zeit als bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung. Die andere Hälfte müssen die Beschäftigten aufbringen, entweder durch Nutzung von Urlaubstagen oder durch einen späteren Zeitausgleich. Der zeitliche Umfang des Bildungsurlaubs kann im Höchstfall 100 Stunden betragen. Bei einer Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit wird der zeitliche Umfang der Maßnahme als Arbeitszeit anerkannt und entsprechend vergütet (entweder im gleichen Umfang in Zeit, oder als „Mehrarbeit“ mit einem Zuschlag von 16,3 Prozent). Der Bildungsurlaub kann auch genutzt werden zur Teilnahme an Fernunterricht oder zur Vorbereitung auf Weiterbildungsmaßnahmen. In diesem Fall müssen jedoch die ersten 50 Stunden der Maßnahme aus dem privaten Zeitbudget der Teilnehmer bereitgestellt werden. Für die Hälfte der dann noch verbleibenden Kursstunden kann bezahlter Bildungsurlaub genutzt werden, höchstens jedoch 50 Stunden im Verlaufe von zwölf Monaten.

Ferner sieht der Tarifvertrag die Bereitstellung eines Weiterbildungsbudgets für jede(n) Beschäftigte(n) des Unternehmens vor. Es gibt den Beschäftigten die Möglichkeit selbst zu entscheiden, welche Maßnahmen sie für ihr berufliches Fortkommen nutzen möchten. Genutzt werden kann das Budget zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, die auf die Förderung und Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen zielen, die helfen, auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Bank zu wechseln. Ebenso kann das Budget genutzt werden für Maßnahmen der Persönlichkeitsentwicklung (Workshops, Coaching, Karriereberatung). Vorausgesetzt wird, dass die Maßnahmen arbeitsbezogen sind und weder Hobby- noch

Freizeitwecken dienen. Das Weiterbildungsbudget beträgt für die Kalenderjahre 2017 und 2018 jeweils 1.500 Euro. Für das Jahr 2019 und die Folgejahre beträgt es 1.000 Euro. Wird das Budget im Verlaufe eines Jahres nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anteil dem Budget des nächsten Jahres hinzugefügt werden. Am Ende dieses Jahres verfällt allerdings ein ungenutztes Budget des Vorjahres. Der Tarifvertrag, dies ist von besonderer Bedeutung, fordert ausdrücklich, dass Vorgesetzte den Beschäftigten die Möglichkeit geben müssen, an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Wahl teilzunehmen.

Langzeitkonten – (noch) keine Katalysatoren beruflicher Weiterbildung

Langzeitkonten, oft auch Zeitwertkonten genannt, basieren darauf, dass Beschäftigte ein Guthaben, meistens in Form von Geld und seltener in Zeit, ansparen, um damit die Grundlage für eine längere und bezahlte Auszeit zu schaffen. Sie unterscheiden sich von Arbeitszeitkonten, bei denen für die zu sparenden oder zu entnehmenden Zeitguthaben meist eng begrenzte Vorgaben existieren. Bei Langzeitkonten sind die Grenzen sehr viel weiter gesteckt. Im Gegensatz zu herkömmlichen Arbeitszeitkonten zielen Langzeitkonten nicht vorrangig darauf, die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder schwankende betriebliche Produktionsanforderungen und Beschäftigung zu synchronisieren. Deshalb können Langzeitkonten hohe Zeitsalden und sehr lange Ausgleichszeiträume aufweisen. Aus der Sicht lebenslauforientierter Arbeitszeitpolitik und -gestaltung spricht deshalb vieles für die Einrichtung und Nutzung von Langzeitkonten. Doch ihre Nutzung ist im betrieblichen Alltag bisher begrenzt; sie entspricht in keiner Weise den hohen arbeits- und gesellschaftlichen Erwartungen, die an sie gerichtet wurden.

Für die geringe Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten, darauf deuten vorliegende Untersuchungen hin, gibt es viele Gründe (Wotschack 2018; Seifert/Kümmerling/Riedmann 2013). Dazu gehören u. a. eine oft unzureichende Regelung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, eingeschränkte Nutzergruppen und Verwendungsmöglichkeiten, unzureichende zeitliche und finanzielle Möglichkeiten der Beschäftigten zum Ansparen erforderlicher Guthaben über einen langen Zeitraum hinweg, Sorgen vor längerfristigen Nachteilen (verringerte Aufstiegschancen) sowie eine unzureichende Unterstützung durch die betriebliche Personalpolitik. Vermutlich erschweren auch die mit dem Ansparen von Zeitguthaben verbundenen Belastungen sowie Beeinträchtigungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten; vor allem dann, wenn das Ansparen für längere Auszeiten mit Überstunden verbunden ist. Ein weiteres Problem

liegt darin, dass die Sicherstellung und Möglichkeit der Zeitentnahme für die Beschäftigten nicht überall ausreichend gelöst ist.

Vorliegende Vereinbarungen über Langzeitkonten betonen als Ziele die Erleichterung des Übergangs in den Ruhestand im Zuge einer verkürzten Lebensarbeitszeit, die Förderung von Fort- und Weiterbildung, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nicht zuletzt auch die Möglichkeit für mittel- bis längerfristige Auszeiten (Sabbaticals). Doch hinter diesen Zielen verbergen sich häufig gegensätzliche Interessen von Unternehmen und Beschäftigten. Vielen Unternehmen dienen Langzeitkonten noch immer vorrangig, wie es der Verband der Unternehmen der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie formulierte, dem Sparen für den vorzeitigen Ruhestand und somit als Mittel gegen alternde Belegschaften. Nur wenige Regelungen wenden sich ausdrücklich dagegen, Langzeitkonten für den Vorruhestand zu nutzen. Eines der wenigen Beispiele dafür findet sich in den Richtlinien für die Einführung von Arbeitszeitkonten, die die Gewerkschaften, darunter Trade Union Pro, mit der Arbeitgeber- und Lobbyorganisation der Banken in Finnland erarbeitet haben. Darin wird betont, es sei nicht der Hauptzweck von Arbeitszeitkonten, das Ansparen von Zeit zum Zwecke einer Freistellung „kurz vor der Pensionierung zu ermöglichen.“ Hinweise auf andere Ziele der Nutzung von Arbeitszeitkonten geben die Richtlinien allerdings nicht.

Bedauerlicherweise liegen für europäische Vergleiche keine verlässlichen und vergleichbaren Daten über Langzeitkonten, ihre Nutzung sowie ihrer Nutzerinnen und Nutzer vor. Betriebliche Erfahrungen wie auch erste nationale Evaluationen deuten allerdings darauf hin, dass Langzeitkonten überwiegend mit dem Ziel der Förderung des Vorruhestandes eingerichtet und genutzt werden. Andere Formen ihrer Nutzung finden sich dagegen eher in Technologie-Unternehmen mit jüngeren Belegschaften. Während für diese Unternehmen Langzeitkonten ein vorteilhaftes Instrument zur Nutzung von Überstunden sind, kommt es den Interessen der Beschäftigten an einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung (durch Familienzeiten oder Sabbaticals) entgegen. Doch bei ihren Versuchen, die Optionen von Langzeitkonten auszuschöpfen, treffen sie immer wieder auf Vorgesetzte, die längere Freistellungen zu verhindern suchen.

Ernüchternd sind auch die Befunde hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Langzeitkonten und der betrieblichen Weiterbildung. Die diesbezügliche Auswertung einer repräsentativen Befragung von Unternehmen in Deutschland hat ergeben, dass die Existenz von Langzeitkonten die Teilnahme von Männern an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung begünstigt. Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an der Weiter-

bildung konnte ein vergleichbarer Zusammenhang nicht ermittelt werden. Inwieweit dabei möglicherweise fehlende betriebliche Gleichstellungspolitik und alltägliche Sorgearbeit wirken ist offen. Dies unterstützt die Vermutung, dass eine lebensphasenorientierte gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik der Ergänzung durch Arbeitsmarkt- und Familienpolitik bedarf.

7.3 Fazit

Die Regulierung der Normalarbeitszeit und die Durchsetzung des 8-Studentages lassen sich im Rückblick zutreffend als „institutionelle Innovationen“ beschreiben. Ihnen verdanken sich Zeitinstitutionen wie der regelmäßige Feierabend und das arbeitsfreie Wochenende. Sie haben kollektive Standards etabliert und zur Verbesserung der Lebensqualität der Beschäftigten beigetragen. In diesem Kontext erweisen sich die hier dokumentierten tariflichen Regelungen aus dem Dienstleistungssektor als organisatorische und soziale Innovationen. Sie eröffnen die Wahl zwischen erhöhtem Einkommen oder vermehrter Freizeit, sie fördern den Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Zeitanforderungen. Ferner ermöglichen sie den Erwerb neuer Qualifikationen unter lernförderlichen Zeitstrukturen. Damit bilden sie nicht nur die Grundlage für eine Neugestaltung und -verteilung der Arbeitszeit. Sie verbessern auch die Chancen einer lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit; dies gilt besonders im Hinblick auf alternsgerechtes Arbeiten, es gilt aber weniger im Hinblick auf eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern.

Ob und wie neuere Arbeitszeitoptionen genutzt werden, ob sie dazu beitragen bestehende betriebliche Ungleichheiten bei der Realisierung individueller Zeitinteressen zu verringern, welche Faktoren und Bedingungen dabei fördernd und welche hemmend wirken, lässt sich gegenwärtig noch nicht abschließend beurteilen. Viele von den zuvor diskutierten Arbeitszeitregelungen befinden sich noch in der ersten Phase ihrer Umsetzung. Erste Erfahrungen mit der Inanspruchnahme der neuen Zeitoptionen durch die Beschäftigten deuten allerdings darauf hin, dass vorherrschende betriebliche Leistungserwartungen und -anforderungen sowie knappe Personalressourcen Hürden auf dem Weg zu mehr Zeitsouveränität darstellen. Nicht immer ist es gelungen, im Rahmen tariflicher Vereinbarungen die Vetomacht von Vorgesetzten bei der Nutzung von Zeitguthaben zu begrenzen und die Findung von Kompromissen zu institutionalisieren. Dazu bedarf es künftig einer erweiterten Beteiligung der Beschäftigten wie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen.

8. Schlussfolgerung

Die Arbeitszeit in den Ländern Europas ist in den beiden letzten Jahrzehnten nicht wesentlich kürzer, sondern vielfältiger, flexibler und teilweise auch länger geworden. Von einem einheitlichen Muster der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit kann nicht mehr die Rede sein. Diese Entwicklung stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Mit ihrer Tarif- und Arbeitszeitpolitik haben sie mit spezifischen, an die jeweilige betriebliche Situation angepassten Regelungen darauf reagiert. Infolge der Vereinbarung neuer und innovativer Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit verfügen die Beschäftigten in vielen europäischen Ländern über ein breites Bündel von Optionen zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Dazu gehören neben kürzeren Arbeitszeiten vor allem flexible Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Alters- und Bildungsteilzeit, Teilzeit- und Urlaubsoptionen. Tarifliche und betriebliche Regelungen zugunsten einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit sind bei weitem noch nicht flächendeckend durchgesetzt, dennoch eröffnen sie großen Gruppen von Beschäftigten neue Spielräume zugunsten von Flexibilität und Autonomie in der Gestaltung der Arbeitszeit. Gegenüber herkömmlichen und starren Arbeitszeitregeln weisen sie deutliche Vorteile auf.

Möglich wurde die Durchsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle nicht nur, weil sie den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Beschäftigten und ihren sich im Lebensverlauf verändernden Arbeitszeitwünschen gerecht werden und weil sie unterschiedliche Arbeitszeitinteressen der Generationen und Geschlechter berücksichtigen. Möglich wurde sie vor allem deshalb, weil die Beschäftigten in Umfragen wie in vielfältigen Aktionen – darunter Demonstrationen, Arbeitsniederlegungen und Streiks – ihre Arbeitszeitbedürfnisse und -wünsche engagiert zum Ausdruck gebracht haben und Einschränkungen ihrer Arbeitszeitsouveränität wie ihres Zeitwohlstandes durch Arbeitgeber wie Regierungen eine klare Absage erteilt haben.

Damit, dies zeigt die exemplarische Analyse neuer und innovativer tariflichen Regelungen der Arbeitszeit, ist die programmatische Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik ein gutes Stück vorangekommen. Noch aber hat sie ihr Ziel nicht erreicht; zwischen ihren Ansprüchen und dem betrieblichen Alltag klafft eine Lücke, die es zu schließen gilt. Immer wieder stoßen die Beschäftigten auf betriebliche Hindernisse, wenn sie von den ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitszeitoptionen Gebrauch machen wollen. In vielen Fällen erweist sich die Hierarchie im Betrieb diesbezüglich als Störfaktor. Bislang ist erst wenig darüber bekannt, unter welchen Bedingungen und zu welchen Zwecken

Beschäftigte neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung nutzen. Diese Wissenslücke zu schließen ist künftigen Untersuchungen vorbehalten.

Bekannt ist dagegen, dass die Arbeitsorganisation in Betrieben und Verwaltungen, das Vorhandensein von ausreichenden Personalressourcen, das Verhalten von Führungskräften und das Engagement der betrieblichen Interessenvertretung maßgebliche Faktoren sind, welche die Umsetzung von tariflichen Arbeitszeitoptionen, ihre Nutzung und positive Auswirkungen auf die work-life balance begünstigen. In diesem Kontext ist zu berücksichtigen, dass die Personalpolitik vieler Betriebe wie auch die Leistungserwartungen von Führungskräften häufig noch auf dem Bild der „idealen Arbeitskraft“ – einer männlichen Arbeitskraft, die ihrem Arbeitgeber stets zur Verfügung steht, in Vollzeit arbeitet und auf Abruf Überstunden leistet – beruhen und eine Hürde auf dem Weg zur Realisierung von Arbeitszeitoptionen darstellen.

Diesem Rollenverständnis zufolge gelten kürzere Arbeitszeiten wie befristete Unterbrechungen der Tätigkeit für familiäre Betreuungsaufgaben oder sozial-kulturelle Aktivitäten als Zeichen mangelnder Arbeitsbereitschaft und geringer Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber. Übersehen wird dabei, dass betriebliche Probleme (hohe Personalfuktuation, Fehlerraten und Fehlzeiten) ihre Ursache nicht in den Arbeitszeitanprüchen der Beschäftigten, sondern im Festhalten an überholten Rollenbildern, in veralteten Formen der Arbeitsorganisation und unzeitgemäßen Organisationsstrukturen haben. Ausdruck findet dies, unterstützt von der Anwendung marktorientierter Steuerungsformen für innerbetriebliche Abläufe und der Dezentralisierung operativer Verantwortung, meist in einer knappen Personaldecke. Als Folge davon können Mechanismen in Gang gesetzt werden, z. B. eine Mehrbelastung von Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen, die die Nutzung von Arbeitszeitoptionen einschränken. Gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik muss sich deshalb verstärkt dem Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten, betrieblichen Leistungsanforderungen und Arbeitsbedingungen widmen. Ziel muss es sein, durch die Bereitstellung ausreichender personeller Ressourcen und Veränderungen der Arbeitsorganisation die Nutzung und Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen zu fördern.

„Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik“, so haben Wissenschaftlerinnen in Deutschland kürzlich ihre Forschungsergebnisse zur betrieblichen Umsetzung und Nutzung von Arbeitszeitoptionen zusammengefasst (Klenner, Lott, Seefeld 2017). Sie weisen damit den betrieblichen Interessenvertretungen eine wichtige Rolle als Akteure innovativer Arbeitszeitpolitik zu. Deren Engagement, ihre Unterstützung durch die Belegschaften sowie ihre Durchsetzungsfähigkeit entscheiden mit darüber, ob es künftig zu einer stärkeren Nutzung von Arbeitszeitop-

tionen, zu einer Wiedergewinnung von Arbeitszeitsouveränität durch die Beschäftigten und zu einem Mehr an Zeitwohlstand kommt. Kurz: Die Verankerung von Arbeitszeioptionen in der betrieblichen Praxis, die den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten Rechnung tragen, braucht durchsetzungsstarke Promotoren.

Die diesbezüglichen Erwartungen auf Seiten der Beschäftigten, dies belegen übereinstimmend Befragungen in vielen Ländern, sind hoch. Doch vor überzogenen Erwartungen muss gewarnt werden: Bisherige Erfahrungen, vor allen in den skandinavischen Ländern, zeigen, dass eine Arbeitszeitpolitik, die auf Wahlmöglichkeiten zugunsten eines Ausgleiches von Beruf und Familie, Gendergerechtigkeit und alternsgerechtes Arbeiten gerichtet ist, nur schrittweise und in Aufgabenteilung zwischen Tarifpolitik und staatlicher Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik verwirklicht werden kann. Daran zeigt sich, dass Arbeitszeitpolitik, die sich um differenzierte Regelungen zugunsten von anlassbezogenen Verkürzungen der Arbeitszeit im Lebensverlauf bemüht, nicht nur schwieriger geworden ist. Sie braucht auch einem längeren Atem, um ihre Ziele zu verwirklichen.

Literatur

- Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispinck, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland – Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report 19. Düsseldorf.
- Allmendinger, Jutta, Haarbrücker, Julia (2017): Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017. WZB Discussion Paper P 2017–002, Berlin.
- Anttila, Timo; Oinas, Tomi; Tammelin, Mia; Nätti, Jouko (2015): Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. In: European Sociological Review, 31(6), p. 713–724.
- Auth, Diana (2002): Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Wiesbaden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Arbeitszeitreport Deutschland. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Biedma-Ferrer, Jose Maria; López-Fernández, Macarena; Romero-Fernández, Romero (2017): The collective labour agreement as a key tool for driving corporate social responsibility: banking sector analysis. In: Cuadernos de Gestión Vol. 17 – Nº 2 (2017), pp. 135–156. Bilbao.
- Bosch, Gerhard (2017): Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. In: Wirtschaftsdienst 2017/8, S. 530 f.
- Bosch, Gerhard; Henricke, Peter; Hilbert, Josef; Kristof, Kora; Scherhorn, Gerhard (Hrsg.) (2002): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkungen auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt.
- Burger, Anna Sara (2015): Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization. LEQS Paper No. 92. London.
- Cabrita, Jorge (2016): What's happening with Sunday work in Europe? European Observatory of Working Life; <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/eu-member-states/whats-happening-with-sunday-work-in-europe>; Zugriff am 25. 6. 2018.
- CNE (2016): La RTT, de l'utopie à la réalité. Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux. ASBL L'avenir a son syndicat, Nivelles.
- Dares (ed) (2018): Le travail en horaires atypiques: quels salaires pour quelle organisation du temps de travail?, Paris. Dares Analyses n 030.

- De Spiegelaere, Stan; Piasna, Agnieszka (2017): The why and how of working time reduction, Brussels (ETUI).
- Destatis (2017): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Wiesbaden.
- Deutscher Bundestag (2017): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Krellmann, J, Ernst, K., De Masi, F. u. a. und der Fraktion DIE LINKE: Überstunden in Deutschland BT-Drucksache 19; 289.
- Dorsemagen, Cosima; Krause, Andreas; Lehmann, Mara; Pekruhl, Ulrich (2012): Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Bern (Seco).
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. IAB-Kurzbericht 15; 2018.Nürnberg.
- ETUI (Hrsg.) (2007): Dienstleistungsbeschäftigung in Europa. Brüssel.
- Eurofound (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Luxembourg.
- Eurofound (2017): Developments in working time 2015 – 2016. Luxembourg.
- Eurofound, ILO (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg, Geneva.
- Eurofound (2016): Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Luxembourg.
- Eurofound (2015): Collective bargaining in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Flynn, Matt (2014): Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions. London (TUC).
- Forba (Hrsg.) (2016): Arbeitszeit in der Diskussion. Fakten, Wünsche, Visionen in Europa.FO RBA-Trendreport 2–2016. Wien.
- Futh, Sascha. Kristin (2017): Strategische Kommunikation von Gewerkschaften. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn. Wiesbaden 2017.
- Garhammer, Manfred (2001): Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich. WSI-Mitteilungen 4; 2001, S. 231 ff.
- Händel, Thomas; Troost, Axel (Hrsg.) (2011): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Eine Studie von Lehdorf, Steffen; Wagner, Alexandra; Franz, Christine. Fürth.
- Haipeter, Thomas; Lehdorf, Steffen (2007): Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik – Wer bestimmt über die Zeit? WSI-Mitteilungen 4; 2007, S. 181 ff.

- Chung, Heejung; Tijdens, Kea (2012): Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 24:7, 1418–1434.
- DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2017) DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Berlin.
- Holtgrewe, Ursula (2015): Services research along the service process: an overview study to support UNI Europa's Service policy project. Vienna (FORBA).
- Holst, Elke; Bringmann, Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. DIW Discussion Paper No. 1597. Berlin.
- Hübler, Olaf (2018): Flexible Arbeitszeit – Forderungen, Fakten, Einschätzungen und Alternativen. In: *Wirtschaftsdienst* 2018; 2, S. 115 ff.
- Keune, Maarten; Galgóczi, Béla (Ed.) (2006): Collective bargaining on working time: recent European experiences, Brussels.
- Kirsch, Johannes; Klein, Martina; Lehndorff, Steffen; Voss-Dahm, Dorothea (1999): Darf's etwas weniger sein? Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel; ein europäischer Vergleich. Berlin.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Seefeld, Julia (2017): Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik. Düsseldorf. WSI Policy Brief 14.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (Eds.) (2016): Working time options over the life course. New regulations and empirical findings in five European countries. Düsseldorf. WSI Study 007; 2016.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf. WSI Working Paper Nr. 203. Düsseldorf.
- Lott, Yvonne (2014): Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective, WSI Diskussionspapier 190. Düsseldorf.
- Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage. HBS Forschungsförderung Report 1. Düsseldorf.
- Mückenberger, Ulrich (2012): Lebensqualität durch Zeitpolitik. Berlin.
- O'Farrell, Rory (2013): The Polarisation of Working Hours in Ireland. NERI WP 2013; No 9. Dublin.
- Oesingmann, Katrin (2016): Extension of Collective Agreements in Europe, CESifo DICE Report 14 (2), S. 62.

- Piele, Christian; Piele, Alexander (2018): Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen. Eine Analyse des Verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG-Metall-Beschäftigtenbefragung 2017. Stuttgart.
- Rinderspacher, Jürgen (2017): Mehr Zeitwohlstand. Freiburg 2017.
- Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2017): Jahrbuch Gute Arbeit 2017. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt.
- Seifert, Hartmut (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Bonn (Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? WSI-Mitteilungen 2; 2013, S. 133 ff.
- Seifert, Hartmut, (2007): Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte, in APuZ 4–5; 2007, S. 17 ff.
- Statistik Austria (2018): Erhebung über betriebliche Bildung. Wien.
- Statistik Austria (2016): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015. Wien.
- Teriet, Bernhard (1977): Arbeitszeitforschung – ihre Forschungsobjekte und ihr Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4; 1977, S. 485 ff.
- TNO (2017): Onbetaald overwerk in Nederland. TNO rapport voor FNV. Leiden.
- Tomev, Lyuben (2017): Innovative trade union practices in Bulgaria: a remedy for falling membership and declining institutional power? In Bernaciak, Magdalena., Kahancová, Marta (ed) (2017) Innovative union practices in Central-Eastern Europe, Brussels.
- UNI Europa (Hrsg.) (2015): Dienstleistungen für ein gerechtes Europa. Brüssel 2015.
- Usdaw (ed.) (2016): The Right to Request Flexible Working. London.
- Usdaw (2018): Parents and Carers: Flexible Working. Your right to have a say in the hours you work. London.
- Ver.di (Hrsg.) (2015): Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte. Berlin.
- Ver.di; IG Metall (Hrsg.) (2009): Empfehlungen für nachhaltige Personalwirtschaft. Demografischen Wandel in Unternehmen gestalten. Berlin, Frankfurt.
- Wanger, Susanne (2017): What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. IAB Discussion paper 20; 2017. Nürnberg.

Weichert, Nils (2012): Zeitpolitik: Legitimation und Reichweite eines neuen Politikfeldes. Baden-Baden.

Wotschack, Philip (2018): Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz. HBS Working Paper Forschungsförderung Nr. 057. Düsseldorf.

WSI (Hrsg.) (2016): Arbeitszeit -Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82. Düsseldorf.

Im Gegensatz zur öffentlichen Wahrnehmung ist der Dienstleistungssektor in den Ländern der EU durch schnelle Veränderungs- und Anpassungsprozesse, ein hohes Arbeitsvolumen, atypische Arbeitszeiten und eine wachsende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit gekennzeichnet. Hier setzt die vorliegende Studie an. Sie dokumentiert und analysiert Antworten der Gewerkschaften des Dienstleistungssektors in ausgewählten europäischen Ländern auf neue arbeitszeitpolitische Herausforderungen. Berücksichtigt wurden dabei vor allem jene Länder, in denen Arbeitszeitstandards hauptsächlich durch Tarifverträge reguliert werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die programmatische Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor ein gutes Stück vorangekommen ist.
