

# Immer kürzer, immer flexibler – und auch wieder länger

**Hartnäckig hält sich in der Öffentlichkeit der Eindruck, dass die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen die Betriebe am flexiblen, wettbewerbsfähigen Wirtschaften hindern. Tatsächlich dürfte es schwer sein, überhaupt noch Arbeitszeitmodelle zu erfinden, die durch Tarifverträge nicht bereits möglich sind, zeigen aktuelle Studien aus dem WSI.**

Weit mehr als 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle in einem Betrieb, das ist heute keine Seltenheit in Deutschland. Parallel zu den Arbeitszeitverkürzungen der vergangenen Jahrzehnte ließen sich Unternehmen und Betriebsräte zahlreiche Arbeitszeitmodelle einfallen, damit die Maschinen trotz kürzerer Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten ausgelastet sind.

Aktuell analysierte das WSI die gegenwärtigen tariflichen Arbeitszeitregelungen in 24 Wirtschaftszweigen, die einen typischen Querschnitt der bundesdeutschen Tariflandschaft bilden. Bei einer Fülle von Varianten – je nach Branche und Tarifbereich – enthalten sie diese Grundmuster für betriebliche Lösungen:

- ▶ Es gibt Korridore rund um die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit.
- ▶ Die Arbeitszeit kann saisonal schwanken.
- ▶ Die Regel-Arbeitszeit kann über einen bestimmten Zeitraum („unregelmäßig“) verteilt werden. Das ist in nahezu allen Tarifbereichen der Fall.
- ▶ Es gibt unterschiedliche Ausgleichszeiträume, in denen die vereinbarte Arbeitszeit erreicht werden muss.
- ▶ Die Arbeitszeit kann (zum Teil ohne Lohnausgleich) gesenkt werden, um Arbeitsplätze zu sichern.
- ▶ Die Regelarbeitszeit kann mit Mehrarbeit überschritten werden.
- ▶ Für bestimmte Beschäftigtengruppen kann die Arbeitszeit dauerhaft verlängert werden.

Eine solche Bestimmung hat die IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie 2004 geschlossen („Pforzheimer Abschluss“). Demnach kann – etwa in Forschung und Entwicklung – die Arbeitszeit für bis zu 50 Prozent der Belegschaft

auf 40 Wochenstunden heraufgesetzt werden. Die Zeit wird bezahlt, die sonst fälligen Zuschläge jedoch nicht.

**Quer durch alle Branchen macht jeder vierte tarifgebundene Betrieb von tariflichen Möglichkeiten Gebrauch, Arbeitszeit zu verlängern.** Wenn Aufträge und Umsatz schlecht sind, reagieren die Betriebe ebenso mit einer Verlängerung wie auch mit befristeter Verkürzung der Arbeitszeit. Das zeigen die frisch veröffentlichten Ergebnisse der Betriebsrätebefragung des WSI.

Variable Arbeitszeiten praktiziert die Hälfte der Betriebe, und zwar unabhängig von der wirtschaftlichen Situation. Zum Teil lassen sich die Grundmodelle miteinander kombinieren. Welche Beweglichkeit dabei entsteht, zeigt das Beispiel Metallindustrie:

Regelmäßige Wochenarbeitszeit:	35 Stunden
Dauerhafte Verlängerung für maximal die Hälfte der Beschäftigten:	40 Stunden
Befristete Verkürzung bis auf:	30 Stunden
Ungleichmäßige Verteilung über:	12 Monate
Zulässige Mehrarbeit:	10 Wochenstunden oder 20 im Monat
(nur Nordwürttemberg-Nordbaden)	
Maximale zulässige Wochenarbeitszeit:	50 Stunden.

Arbeitszeitkonten sind mittlerweile fast die Regel geworden. Drei Viertel aller Betriebe nutzen sie, um – meist kurzfristig – Gleitzeit und Überstunden abzurechnen, wie die Betriebsrätebefragung ergab.

Angesichts der Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten formulieren die Betriebsräte in der Befragung des WSI einen klaren Auftrag an die Tarifparteien: Bei der Arbeitszeitflexibilisierung und „Verteidigung der tariflichen Arbeitszeit“ soll die Tarifpolitik handeln. „Offensichtlich erhoffen sie sich von betriebsübergreifenden Regelungen handfeste Entlastung“, meint der WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck\*.

Mit der hochgradigen Flexibilisierung der Arbeitszeit wächst die Arbeitsbelastung der Betriebsräte deutlich, viele neue Probleme sind aufgetaucht: Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten verfallen inzwischen in jedem dritten Betrieb, weil die Beschäftigten nicht dazu kommen, sie abzubauen. Nicht planbare Arbeitszeiten nerven und belasten Beschäftigte sogar mehr als längere Arbeitszeiten, wie sich in einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung herausstellte. Von der einst versprochenen „Zeitsouveränität“ sei im Arbeitsalltag kaum etwas zu spüren.

Durchschnittlich arbeitet heute ein Vollzeitbeschäftigter in Deutschland deutlich länger, als im öffentlichen Streit um die Arbeitszeit herüberkommt. **Das DIW errechnete bereits für 2003 die „42,4-Stunden-Woche“ als tatsächlich geleistete Arbeit** – vier Stunden mehr, als das Institut für die in ▶

## Wettbewerbsfähigkeit: Deutschland gestärkt

Lohnstückkosten-Veränderung  
1995 (= 100) zu 2004

Japan	- 14,2 %	Irland	20,8 %
Deutschland	2,6 %	Italien	23,4 %
Österreich	3,3 %	Niederlande	25,9 %
Finnland	9,0 %	Großbritannien	28,7 %
Frankreich	10,5 %	Spanien	29,3 %
Belgien	13,0 %	Portugal	40,5 %
USA	15,7 %	Griechenland	44,0 %

Quelle: Europäische Kommission 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

# Tarifverträge: Haltelinie nach unten

**Beim Abbau übertariflicher Leistungen ist kein Ende in Sicht. Tarifverträge mit ihren verlässlichen Standards werden deshalb immer wichtiger.**

Auch der jüngste Tarifbericht des WSI betont wieder die seit Jahren beobachtete „negative Lohndrift“. Die tatsächlichen Einkommen steigen langsamer als das, was als zusätzliches Einkommen in den Tarifverträgen vereinbart wurde. Ein Grund: Immer mehr Unternehmen bauen die übertariflichen Leistungen ab. 59 Prozent gaben bei der jüngsten Betriebsrätebefragung des WSI an, dass bei ihnen über Tarif gezahlt wird, jeder vierte von ihnen berichtet, dass diese Leistungen in den letzten zwei Jahren aber gekürzt worden sind. 2003 hatten noch 63 Prozent der Betriebsräte von übertariflichen Leistungen berichtet.

In Ostdeutschland zahlen nur 32 Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten mehr, als im Tarifvertrag steht. Hier wurden – folgt man den Betriebsräten – in den vergangenen beiden Jahren nur in zehn Prozent der Fälle übertarifliche Zahlungen eingeschmolzen.

Für besondere Situationen gibt es in den Tarifverträgen

auch bezüglich des regulären Lohns und Gehalts Öffnungsklauseln. Sie werden aber lange nicht so stark genutzt wie die Möglichkeiten zur Arbeitsflexibilisierung. 17 Prozent der befragten Betriebe nutzten die Möglichkeit, die Jahressonderzahlung zu kürzen oder auszusetzen, 12 Prozent setzten Tarifierhöhungen aus. An die Grundvergütung und ans Urlaubsgeld geht es seltener.

**Ertragsabhängige Bezahlung:** Zahlreiche Firmentarifverträge und die Branchentarifverträge im Bankgewerbe sowie der Chemischen Industrie ermöglichen heute eine ertragsabhängige Einkommensgestaltung. In gut einem Drittel der Betriebe hängt das Einkommen der Beschäftigten inzwischen auch vom Betriebsergebnis ab, vor allem in großen Firmen und bei Kredit- und Versicherungsunternehmen. Ob Ost oder West macht keinen Unterschied. Jahressonderzahlungen sind dabei das übliche, fast gleichermaßen entweder für alle Beschäftigten oder für einzelne Gruppen gezahlt.

**Die ertragsabhängigen Einkommensbestandteile regeln die Betriebsräte und Arbeitgeber in der Regel unter sich, oder sogar der einzelne Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber.**

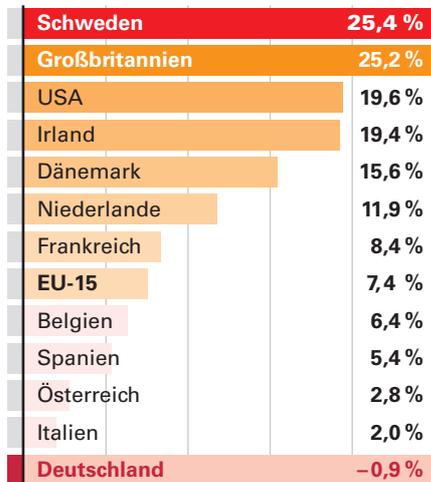
In gut jedem dritten dieser Betriebe gibt es allerdings noch nicht mal eine schriftliche Vereinbarung darüber. Insgesamt

gibt es nur in 18 Prozent der Betriebe tarifvertragliche Regelungen hierzu, wie die Betriebsräteumfrage zeigt.

Welche hohe Bedeutung Tarifverträge trotz allem immer noch haben, zeigt dieses:

**Von den Betrieben, die formal nicht an Tarifverträge gebunden sind, orientieren sich 77 Prozent trotzdem an deren Inhalten, am „branchenüblichen Tarif“.** In den Unternehmen, denen Tarifverträge egal sind, geht das in der Regel zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: In 70 Prozent der Betriebe verdienen sie weniger. ◀

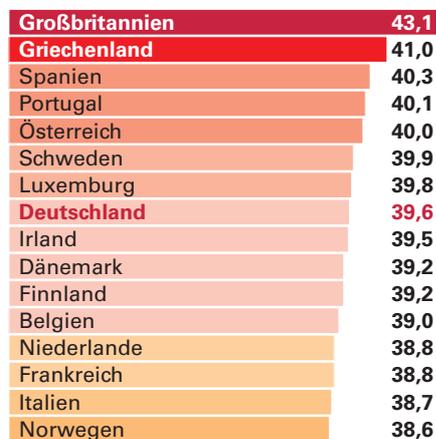
## Reallohnentwicklung 1995-2004: Deutschland Schlusslicht



Quelle: EU-Kommission 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

## Arbeitszeiten: Deutschland im Mittelfeld

Effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten 2003



Quelle: Eurostat 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

► Tarif- und sonstigen Arbeitsverträgen vereinbarte Zeit ansetzte. Eurostat siedelt Deutschland in seinem statistischen Vergleich der effektiven Arbeitszeit in der alten EU im Mittelfeld an, seine Datenbasis ist eine andere als die des DIW. Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit lag Ende 2004 in Westdeutschland bei 37,4 Stunden, im Osten bei 39 Stunden. Auch sie steigt, eben erst wieder durch die einstündige Verlängerung auf 40 Stunden in der Bauwirtschaft.

Realitätsfern wirkt da die Forderung nach gesetzlichen Öffnungsklauseln – wie sie die jetzigen Oppositionsparteien explizit fordern, um Tarifverträge auszuhebeln und den Be-

trieben flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen. Bereits im April 2000 konstatierte Dieter Hundt, Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bössartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt.“ ◀

\* Quelle: Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv: Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihre Gestaltung, April 2005; WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05; Frank Bauer, Eva Munz: Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI-Mitteilungen 1/2005

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)