

Haben kollektive Arbeitszeitverkürzungen noch eine Zukunft?

Dr. Hartmut Seifert

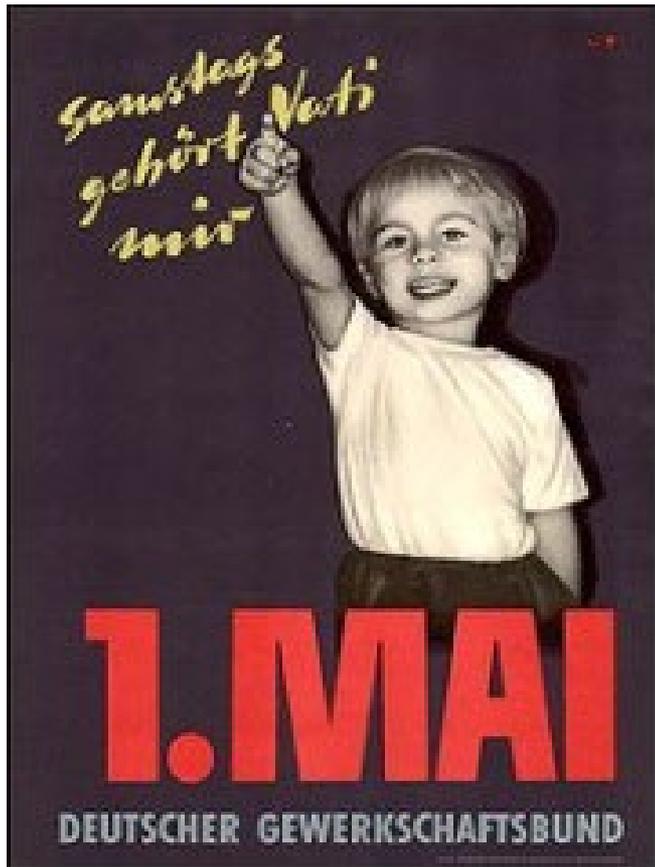
Zukunft der Arbeit: Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung
Fachveranstaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dortmund, 2. Juni 2023

Agenda

1. Problemstellung
 2. Entwicklung der Arbeitszeitdauer
 3. Arbeitszeitwünsche
 4. Optionsmodelle
 5. Perspektiven
 6. Fazit
-

Meilensteine kollektiver Arbeitszeitverkürzung



Prinzipien kollektiver Arbeitszeitverkürzungen

- Prozedural: kollektivvertraglich vereinbart
 - Inhaltlich: gültig für ein Kollektiv, eine Gruppe
-

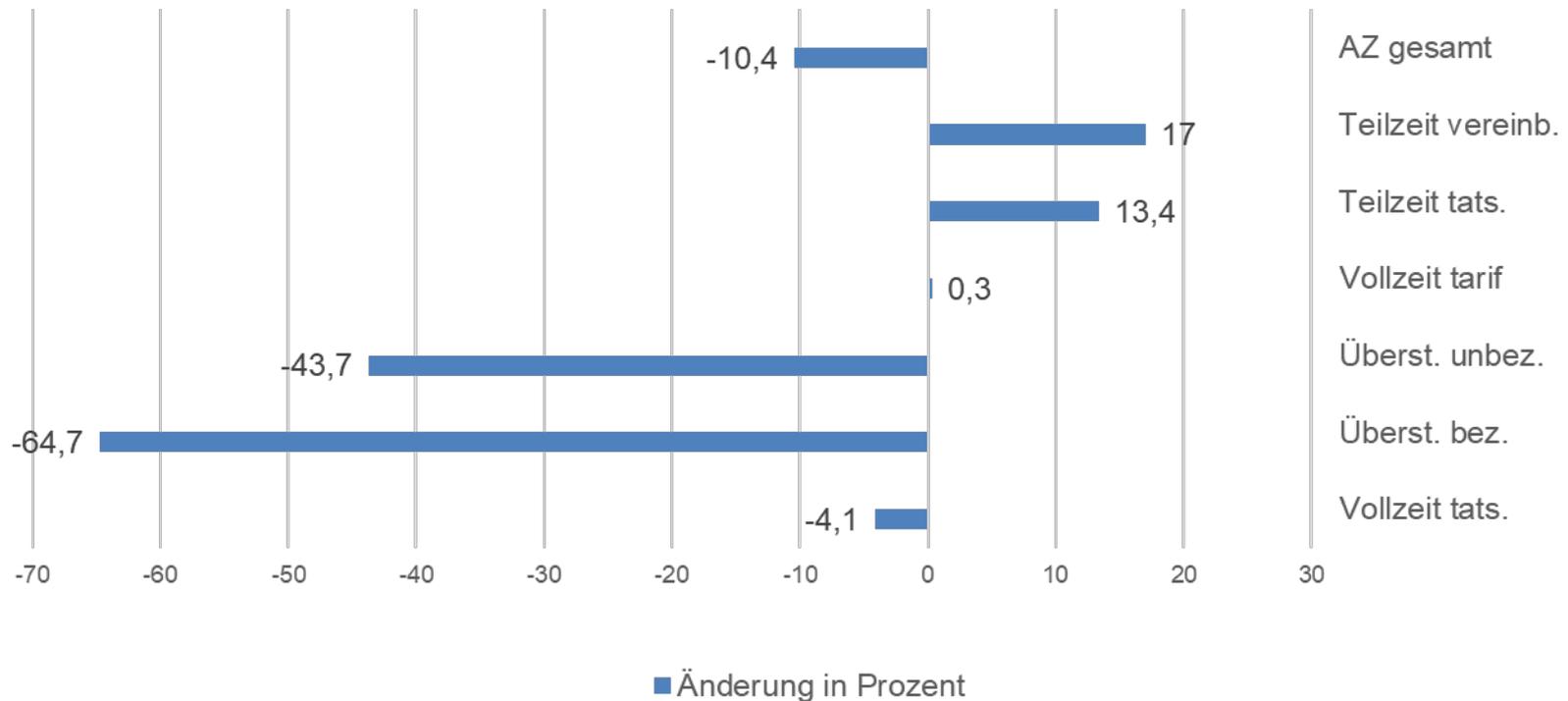
Agenda

2. Entwicklung der Arbeitszeitdauer

1. These

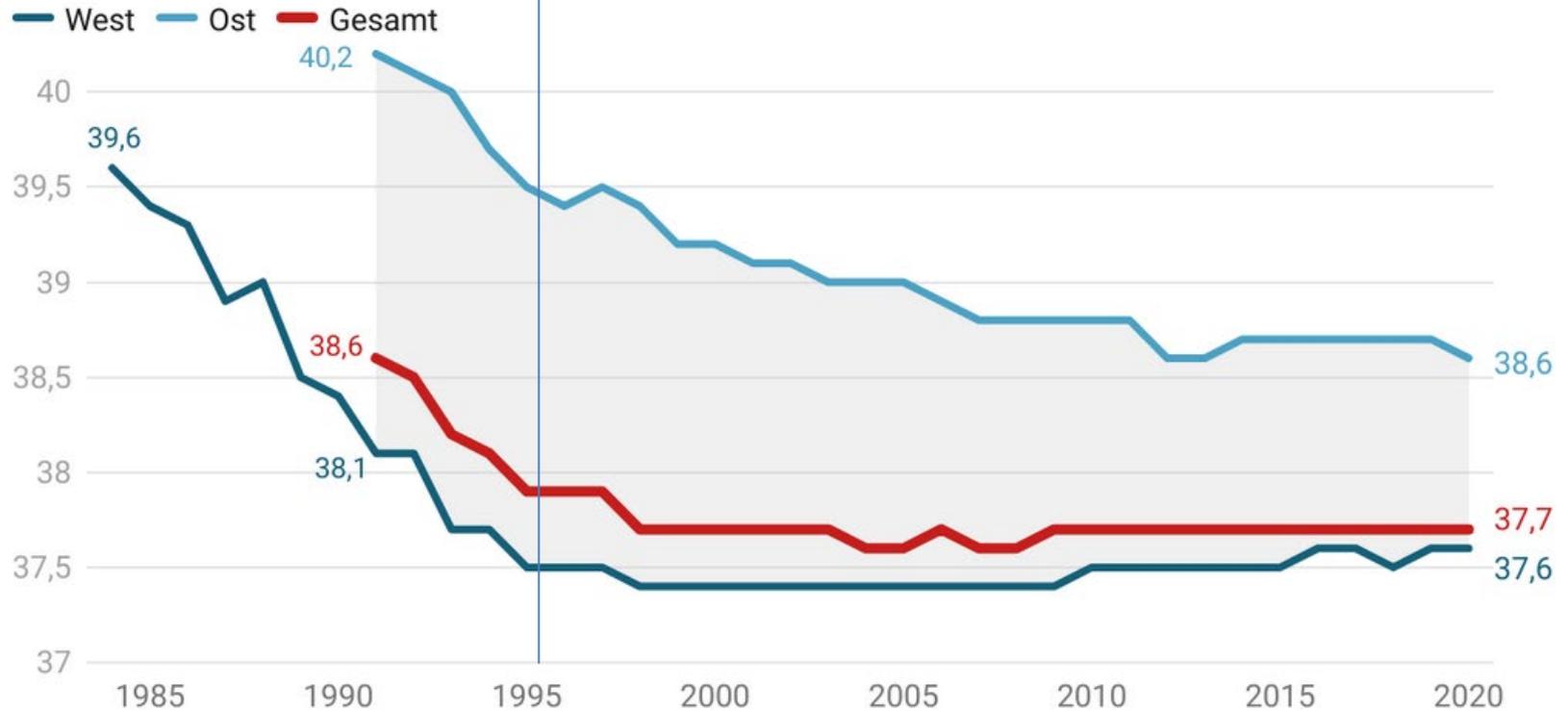
**Die Dauer der Arbeitszeit entwickelt sich gegenläufig:
Für einen Teil der Beschäftigten wird sie kürzer, für
einen anderen Teil länger. Im Saldo hat die
durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit seit Mitte der
1990er Jahre trotz stagnierender tariflicher Werte
abgenommen.**

Änderungen der Arbeitszeit 1996 – 2022, in %



Tarifliche Wochenarbeitszeit

in Stunden von 1984 bis 2020



Angaben für 1984 - 1987: vereinbarte Arbeitszeit, danach: Arbeitszeit in Kraft

Grafik: Reinhard Bispinck • Quelle: WSI-Tarifarchiv • Erstellt mit Datawrapper

Ziele der 35-Stundenwoche

- Weniger Arbeitslose
 - Mehr Zeit zum
 - Leben
 - Lieben und
 - Lachen
-

Agenda

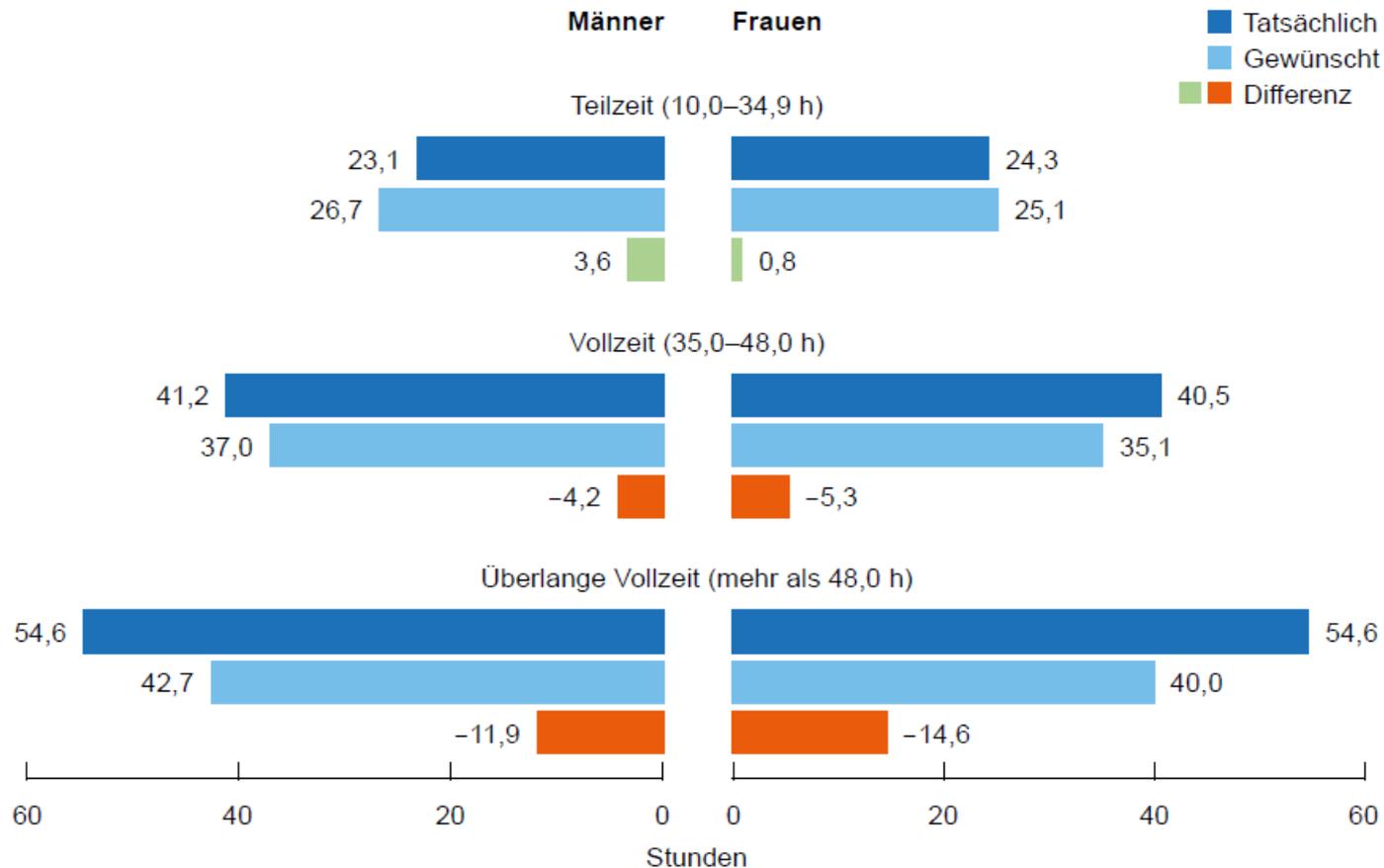
3. Arbeitszeitwünsche



2. These

Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten ist unzufrieden mit Dauer, (Lage) und Verteilung der bestehenden Arbeitszeiten und wünscht Änderungen im Tausch gegen Einkommen.

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten, in Stunden, 2021



Zeit-Geld-Präferenzen Öffentlicher Dienst 2019

Option für mehr freie Zeit

- Frauen eher als Männer
 - Ältere 51 – 60 J. eher als 21 – 30 J.
 - Höhere Einkommen > 3.500 eher als geringere < 2.500 Euro
 - Mit langer Arbeitszeit eher als mit kurzer
-

Agenda

4. Optionsmodelle

3. These

Optionsmodelle schlagen ein neues Kapitel kollektiver Zeitgestaltung auf. Sie garantieren Beschäftigten Ansprüche,

- die individuelle Arbeitszeit zu verkürzen,
- und wieder zu verlängern, Zeit-Diskrepanzen zu verringern oder aufzulösen.

Sie beziehen sich bislang nur auf die Dauer, nicht die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Optionsmodelle

- Gesetze
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Brückenteilzeitgesetz
 - Tarifverträge
 - Wahlarbeitszeiten Metallindustrie:
Option, die Arbeitszeit für 6 bis 24 Monate bis auf 28 Stunden zu verkürzen
 - Zeit-Geld-Optionen bei Tarifierhöhungen
-

Tarifliche Zeit-Geld-Optionen

- Deutsche Bahn 2016: 6 Tage zusätzlicher Urlaub oder 2.6% höherer Lohn oder kürzere Wochenarbeitszeit
- Metallindustrie 2017: Option für Schichtarbeiter / Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen: Einmalzahlung 27,5% Monatsentgelt oder 8 freie Tage
- Deutsche Post 2018: Lohnzuwachs für zwei Jahre (3% / 2.1%) oder 60/42 Stunden pro Jahr frei
- Postbank 2019: 4,75% mehr Entgelt oder AZV

Unterschiede Optionsmodelle und generelle Arbeitszeitverkürzungen

- Individualisierte Arbeitszeitverkürzung auf Basis kollektivvertraglicher Regelungen
 - Lohnausgleich?
 - Besser vereinbar mit individuellen Geld-Zeitpräferenzen
 - Revidierbar
 - Anpassbar an im Erwerbsverlauf wechselnde Geld-Zeitpräferenzen
 - Differenzierung betrieblicher Zeitstrukturen
 - Erhöhte Anforderungen an betriebliches Zeitmanagement
-

Agenda

5. Perspektiven

Perspektiven der Arbeitszeitpolitik

- Angleichung Ost – West
 - Angleichung zwischen Branchen
 - (Post 34 Std: ÖD 40 Std = 15% Differenz)
 - Optionsmodelle auch für Lage der Arbeitszeit
 - Belastungsreduzierende Arbeitszeiten
 - Faktorisierung bei zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten (Nacht-/Wochenendarbeit)
 - Weiterbildungszeiten
-

4. These

Kollektivvertragliche Vereinbarungen sind erforderlich,

a) um die genannten Ziele zu realisieren,

b) um individuelle Arbeitszeitverkürzungen

(Optionsmodelle) zu ermöglichen. Die in der

neoklassischen Angebotstheorie unterstellten

Wahlmöglichkeiten zwischen Geld und Zeit lassen sich erst

verwirklichen, wenn Kollektivverträge die Machtasymmetrie

am Arbeitsmarkt relativieren und den Beschäftigten

Optionen garantieren (Konzept der garantierten

Optionalität).

Ende genereller kollektiver Arbeitszeitverkürzungen?

- **Ja**
 - Brückenteilzeitgesetz / Optionsmodelle / vermehrte Zeitautonomie
 - Differenzierte Arbeitszeitwünsche
 - Variierende Arbeitszeitwünsche im Erwerbsverlauf
 - Arbeitskräfteknappheit
 - Forderungen nach Verlängerung der Arbeitszeit

 - **Nein**
 - Entspanntere öffentliche Debatte
 - Zeitwünsche ???
 - Erfolgreiche Experimente 4-Tagewoche
 - Strukturwandel / Dekarbonisierung / KI (Beschäftigungsrisiken)
 - Zunehmende Belastungen / Arbeitsintensität
 - Diskussion Rente mit 69
 - Steigender Bedarf an Zeit für Weiterbildung
-

Fazit: 5. These

Mit flächendeckenden tariflichen Arbeitszeitverkürzungen ist auf absehbare Zeit nicht zu rechnen. Allerdings könnte es in der Stahlindustrie zur 32-Stundenwoche als neue Referenzgröße kommen

Argumente für 32-Stundenwoche in Stahlindustrie

- Kleiner Tarifbereich, wenige Großbetriebe
 - Hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad
 - Hohe Belastungen durch Konti-Schichten
 - Hohes Lohnniveau
 - Bereits teilweise 32-Stundenwoche
 - Optionen Einkommen oder kürzere Arbeitszeiten
 - Verfügungsschichten unbeliebt
-