

Schlaglichter aus der tariflichen und betrieblichen Praxis

- Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung –

**Tagung „Kürzer! Aber wie?
Arbeitszeit in der sozial-ökologischen Transformation“**

3. November 2023 / Hochschule Osnabrück

Dr. Norbert Reuter
ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Arbeitszeitpolitische Grundorientierung von ver.di

„5. Arbeitszeitpolitik - Arbeitsschutzfunktion stärken, Arbeitszeitverkürzung vorantreiben

Arbeitszeit ist Lebenszeit – ver.di wird sich weiterhin für eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit mit Lohn- und Personalausgleich einsetzen und sich allen arbeitgeberseitigen Forderungen nach Änderung bzw. Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zuungunsten von Beschäftigten widersetzen.

Nachdem wegen der Pandemie und danach der hohen Inflation erst einmal andere Themen wie die Sicherstellung der Realeinkommen im Vordergrund standen, wird ver.di das Thema Arbeitszeit mit Nachdruck wieder auf die tarifpolitische Agenda setzen.“

Quelle: ver.di-Bundeskongress 2023, angenommener Leitantrag A 001

Ausgangslage

In jüngster Zeit drängen als Argument für AZV vier Begründungen in den Vordergrund:

Vereinbarkeit Leben und Beruf

- Arbeits- und Privatleben müssen besser miteinander in Einklang gebracht werden; v.a. muss die zunehmend notwendige Sorgearbeit gerechter zwischen Frauen und Männern verteilt werden

Digitalisierung

- Als Folge der Digitalisierung („Arbeit 4.0“, „Wirtschaft 4.0“, „Industrie 4.0“) sind Produktivitätssprünge möglich, so dass Arbeitsplätze im Zuge des Strukturwandels wegfallen

Zeitwohlstand

- Mit steigendem Einkommen bzw. auf hohem Wohlstandsniveau wächst die Bedeutung von mehr Freizeit gegenüber höheren Einkommen (auch wg. zunehmendem Leistungsdruck und Stress)

Sozialökonomische Transformation

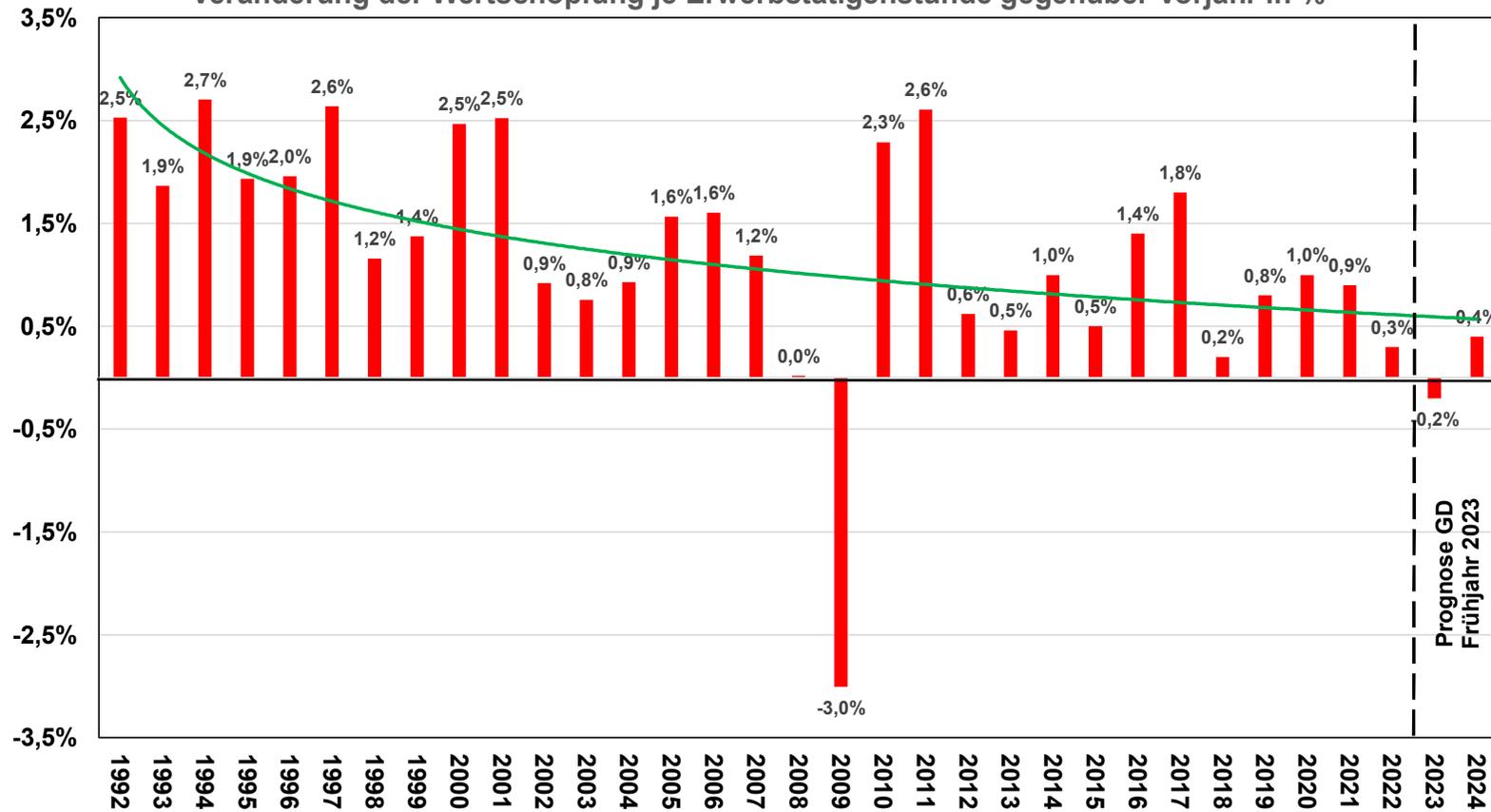
- AZV als sozialökologische Alternative zu verteilungsbedingt notwendigen Lohnsteigerungen

5 Gründe für neue Anläufe zur Arbeitszeitverkürzung

- Die **Folgen der Digitalisierung** der Wirtschaft machen AZV branchenspezifisch notwendig um Arbeitsplätze zu sichern und den Strukturwandel abzufedern.
- Neue und andere Qualifikationsanforderungen im Gefolge der Digitalisierung erfordern **größere und permanente Gestaltungs- und Freiräume** der Beschäftigten für die Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen.
- Kürzere selbstbestimmte Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von „Leben und Arbeiten“ für Männer und Frauen („**Sorgearbeit**“, „**work life balance**“, „**4-Tage-Woche**“).
- Freie Zeit, über die die Beschäftigten selbst frei verfügen können, sind ein eigenständiger Wert und ein zivilisatorischer Fortschritt (**Zeitwohlstand und Zeitsouveränität**).
- AZV als sozialökologische Alternative zu verteilungsbedingt notwendigen Lohnsteigerungen im Zuge von Wachstum und Produktivitätszuwächsen (**Sicherung der Verteilungsneutralität**).

Produktivität

Veränderung der Wertschöpfung je Erwerbstätigenstunde gegenüber Vorjahr in %



Quelle: Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2023

Produktivitätsfortschritt (mehr Wertschöpfung/Stunde)

kann genutzt werden zur Verbesserung der



Arbeitsbedingungen



Kapitalbedingungen



Lohn-
steigerung



Arbeitszeit-
verkürzung



Gewinnsteigerung



oder eine Kombination aus beiden



Produktivitätsfortschritt (mehr Wertschöpfung/Stunde)

kann genutzt werden zur Verbesserung der



Arbeitsbedingungen



Kapitalbedingungen



Lohn-
steigerung



**Arbeitszeit-
verkürzung**



Gewinnsteigerung



oder eine Kombination aus beiden

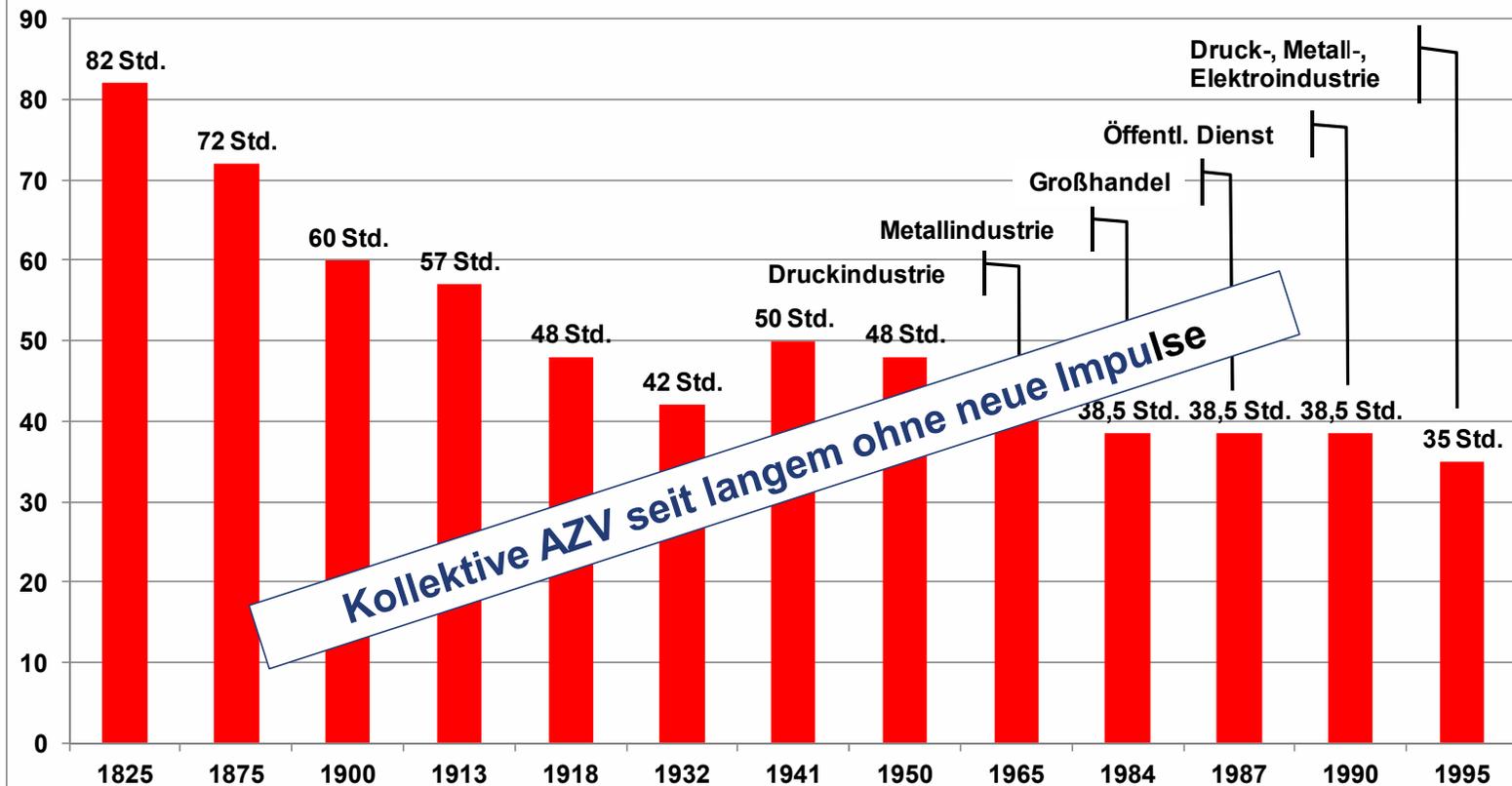


Umsetzungsmöglichkeiten:

- a) kollektiv: **Allgemeine Arbeitszeitverkürzung**
- b) firmenbezogen: **Das Konzept der Verfügungstage**
- c) individuell: **Das Konzept der Freizeitoption („Wahlarbeitszeit“)**

a) Allgemeine Arbeitszeitverkürzung

Historische Entwicklung der Wochenarbeitszeit in Deutschland



Quelle: Strawe, Christoph: Arbeitszeit - Sozialzeit - Freizeit. Ein Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, in: Rundbrief Dreigliederung des sozialen Organismus, Nr. 4 / Dezember 1994 und ver.di.

b) Das Konzept der Verfügungstage



Anforderungen an ein arbeitszeitpolitisches ver.di-Konzept

- kann nicht „von oben“ verordnet werden → Autonomie der Tarifkommissionen;
- muss in jedem einzelnen Tarifbereich von den jeweils Beschäftigten gewollt und den zuständigen Tarifkommissionen beschlossen werden;
- großes Meinungs- und Willensspektrum bei 40 Fachgruppen (in 5 Fachbereichen) und rund 25.000 Tarifverträgen;
- einheitliches Zeitkonzept (bei vorhandenen 34 bis 48 Std./Woche) schwer abzustimmen;
- muss auch für Arbeitgeber attraktiv sein, da es verhandelt und durchgesetzt werden muss (Zielkonflikte);

Auf dem Weg zur kurzen Vollzeit für Alle

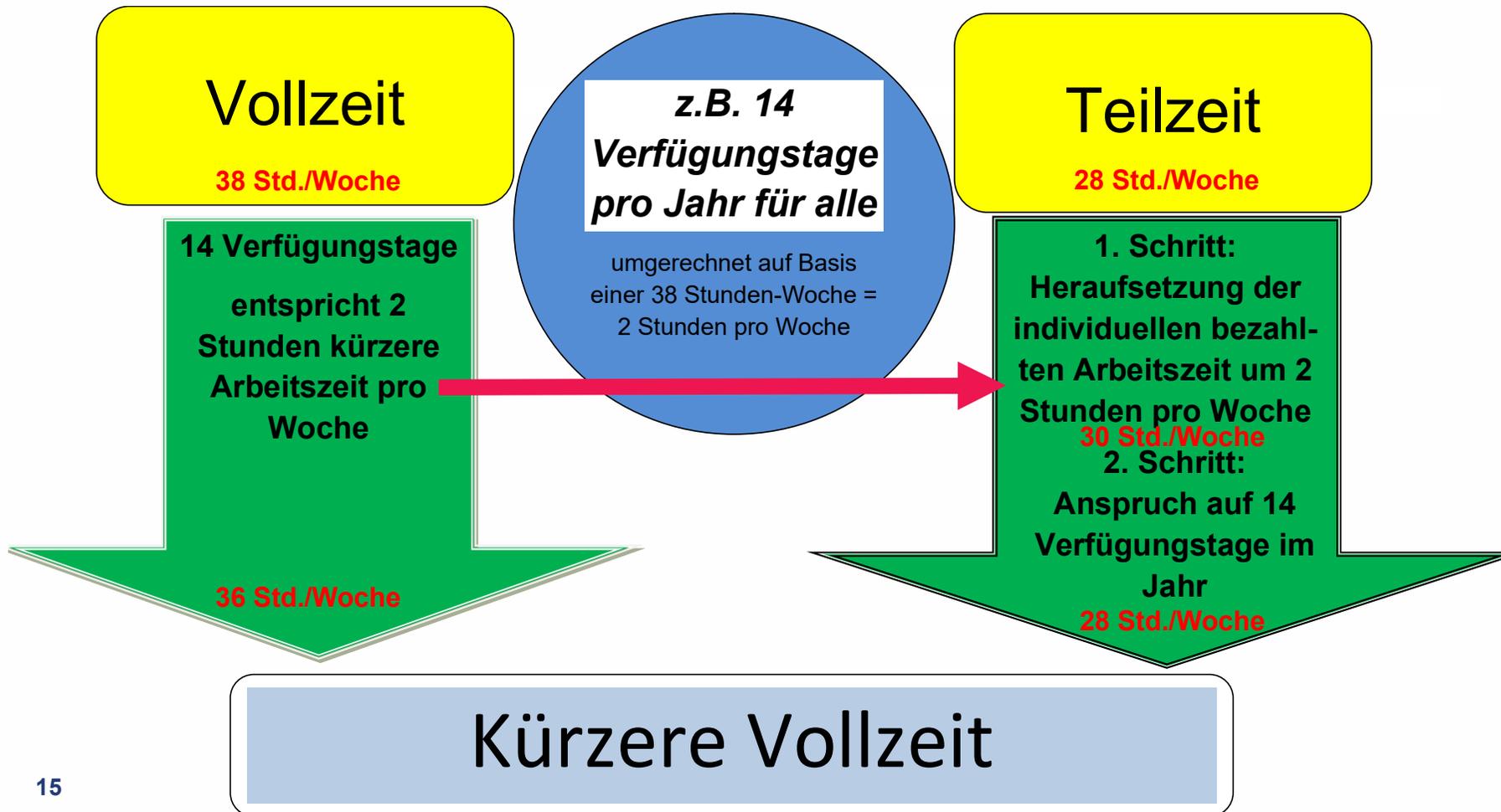
Einheitliches Arbeitszeitverkürzungsvolumen durch zusätzliche Verfügungstage

Das Konzept der Verfügungstage berücksichtigt

- unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten in den ver.di Branchen zwischen 34 und 48 Stunden/Woche;
- dass es keine Leitbranche wie bei der IG Metall gibt und ver.di über eine breit gefächerte Tariflandschaft verfügt (25.000 Tarifverträge);
- dass die Forderung nach einer bestimmten Höhe – z.B. einer 35- oder 30-Stunden-Woche – nicht auf alle Branchen anwendbar ist;
- dass sich Arbeitszeitwünsche relativ eng an der jeweiligen Arbeitszeitrealität orientieren.

Das Konzept der Verfügungstage

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Anspruch auf eine bestimmte Zahl zusätzlicher freier Tage pro Jahr („Verfügungstage“) zur freien Verfügung (bei gleichem Einkommen);
- die Forderung nach einer bestimmten Zahl von Verfügungstagen ist unabhängig von der jeweiligen Höhe der Arbeitszeit in einzelnen Branchen und würde für Voll- wie für Teilzeitbeschäftigte gelten;
- die Forderung eröffnet eine einheitliche arbeitszeitpolitische Verkürzungsperspektive für alle ver.di-Branchen mit einer konkreten „Hausnummer“ (z.B. „14 Verfügungstage“);
- Entwicklung von Voll- und Teilzeit in Richtung „kurze Vollzeit für alle“ (ver.di-Leitbild);



Selbstbestimmte Nutzung der Verfügungszeiten

(nach Ankündigung und Absprache mit dem Arbeitgeber)

- Verteilung des Verkürzungsvolumens in Form von **ganzen freien Tagen** verteilt auf das Kalenderjahr;
- die freien Tage können zusammen mit **einzelnen Urlaubstagen** genommen werden;
- die freien Tage können nach **persönlichem Bedarf** geplant und genommen werden;
- das Verkürzungsvolumen kann in Form von beliebig langen **Freizeitblöcken** zusammengefasst werden;
- das Verkürzungsvolumen kann auch als **Wochenarbeitszeitverkürzung** realisiert werden;
- das Verkürzungsvolumen oder Teile davon können auf einem **Zeitwertkonto** mit einer Laufzeit von mehreren Jahren angespart werden.

c) Das Konzept der Freizeitoption

Das Konzept der Freizeitoption

- ist keine kollektive, sondern eine individuelle Regelung und ermöglicht die Verwirklichung individueller Arbeitszeitorstellungen;
- im Rahmen von Tarifverhandlungen werden statt kollektiver Entgeltvereinbarungen jeweils Verteilungsspielräume ausgehandelt;
- diese bilden den Rahmen für individuelle Arbeitszeitverkürzung bzw. zusätzliche Freizeitansprüche (Freizeitoption) **oder** Lohnerhöhung (Verteilungsoption) bzw. eine Kombination aus beiden Optionen („Zeit oder Geld“)
(wurde zunächst in Tarifverträgen der Elektro- und Elektronikindustrie und der Fahrzeugindustrie in Österreich 2014 praktiziert; erstmalig in Deutschland i.R. von Tarifverhandlungen der EVG 2016 mit der Deutschen Bahn („Individuelles Wahlrecht“);
- je nach persönlichen Präferenzen, Einkommenshöhe oder Arbeitszeiten können höhere Einkommen oder kürzere Arbeitszeiten – oder ggf. eine Kombination – umgesetzt werden.

Beispiel: Modell Freizeitoption

Ausgangspunkt: Anna und Klaus verdienen beide 2.500 Euro/Monat bei einer 40 Std. Woche. Das ergibt bei 172 Std./Monat einen Stundenlohn von 14,53 €.

→ Tarifverhandlungen: Entgelt + 5%

- Anna wählt das Modell „Einkommensoption“; Klaus das Modell „Freizeitoption“
- Ergebnis für Anna (Einkommensoption): Höheres Einkommen!
 $14,53 \text{ €/Std.} + 5\% = 15,25 \text{ €/Std}$ $\rightarrow 15,25 \text{ €/Std} \times 172 \text{ Std.} = 2.623 \text{ €/Monat}$
- Ergebnis für Klaus (Freizeitoption): Einkommen bleibt gleich/Arbeitszeit sinkt!
 $2.500 \text{ €} : 15,25 \text{ €/Std} = 163,9 \text{ Std./Monat} = 38,6 \text{ Std./Woche}$ (1 Monat hat im Schnitt 4,25 Wochen)
- Ergebnis nach neuem Tarifvertrag:
 Anna: neuer Monatslohn: 2.623 €; neuer Stundenlohn: 15,25 €/Std.; alte Arbeitszeit: 40 Std./Woche
 Klaus: neuer = alter Monatslohn: 2.500 €; neuer Stundenlohn: 15,25 €/Std.
 neue Arbeitszeit: 38,6 Std./Woche (= AZV mit vollem Lohnausgleich)

Die Umsetzung der Freizeitoption bei der Deutschen Post AG (ab 2018)

Beschäftigte konnten zunächst ab 2018 einen Teil ihrer Entgelterhöhung in „Entlastungszeit“ umwandeln, und zwar

- das ausgehandelte Lohn- und Gehaltsplus von 3 % der ersten Stufe in 60 Stunden Entlastungszeit (ca. 8 Tage) und
- die 2,1 % der zweiten Stufe in weitere 42 Stunden Entlastungszeit (ca. 6 Tage) im Jahr.

Das Optionsmodell bei der Deutschen Post AG (Februar 2018)

Entlastungszeit Möglichkeit 1
(dauerhaft wählbar ab 2019)

3%
mehr Geld

60,27
Stunden

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeit Möglichkeit 2
(dauerhaft wählbar ab 2020)

2,1%
mehr Geld

42,19
Stunden

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeit Möglichkeit 1 und 2 zusammen
(dauerhaft wählbar ab 2020)

5,1%
mehr Geld

102,46
Stunden

Tariferhöhung oder Entlastungszeit

Entlastungszeiten für das jeweils kommende Jahr wählen oder abwählen

STICHTAG
bis
30.9.

Das Modell „Entlastungszeit“ bei der Deutschen Post AG

- Die seit 2018 bei der Deutschen Post AG in drei Tarifrunden ausgehandelten Lohnsteigerungen können auch jeweils als „Mehr Zeit“ genommen werden.
- Insgesamt bestehen ab dem Jahr 2022 folgende fünf Wahlmöglichkeiten für Entlastungszeit:
 - Entlastungszeit 60 = 60,3 Stunden (3 %)
 - Entlastungszeit 42 = 42,2 Stunden (2,1 %)
 - Entlastungszeit 102 = 102,5 Stunden (3 % + 2,1 %)
 - Entlastungszeit 162 = 162,7 Stunden (3 % + 2,1 % + 3 %)
 - Entlastungszeit 202 = 202,9 Stunden (3 % + 2,1 % + 3 % + 2 %)
- Arbeitnehmer*innen, die also z.B. ab 2018 keine Lohnerhöhung mehr in Anspruch genommen haben, können ab 2022 knapp 203 Stunden weniger arbeiten bzw. haben bis zu 27 zusätzliche freie Tage/Jahr. Werden einzelne Lohnerhöhungen in Anspruch genommen, reduziert sich entsprechend die Arbeitszeitverkürzung.
- Im Jahr 2020 haben insgesamt ca. 23.500 Arbeitnehmer*innen Entlastungszeit gewählt – das sind etwas mehr als 20 %.
- In Arbeitsbereichen mit körperlich belastender Arbeit, z.B. in der Zustellung/Verteilung sind etwa 60% der Arbeitnehmer*innen, die sich für die Entlastungszeit entschieden haben, 50 Jahre und älter.
- Für die seit Anfang 2021 mögliche „Entlastungszeit 162“, mit einem Anspruch auf 162 Stunden Entlastungszeit im Jahr, haben etwa 60 % der Beschäftigten mit bereits bestehender Entlastungszeit diese auf die höchstmögliche Entlastungszeit aufgestockt.

Diese hohe Inanspruchnahme von Entlastungszeit unterstreicht die hohe Akzeptanz des Modells bei der Deutschen Post AG.

Wahlmodelle hat ver.di inzwischen in vielen TV tarifiert

- Deutsche Post AG
- TUI Deutschland GmbH
- Nahverkehr TV-N Bayern
- TÜV Bund
- Rhein-Neckar-Verkehr GmbH
- ING
- Sparda-Bank
- Private Banken (in Verhandlung)
- ...

Vor- und Nachteile der Modelle

Kollektive Arbeitszeitverkürzung

Pro:

- Würde sofort für alle Wirken
- Würde dem langfristigen Trend entsprechen bzw. ihn wieder aufnehmen
- Wäre eine Antwort auf die zunehmende Intensivierung der Arbeit
- Wäre eine Antwort auf klimaschädliches Wirtschaftswachstum
- Würde zu keiner weiteren Spaltung des Arbeitsmarktes führen

Kontra:

- Offensichtlich schwierig durchzusetzen, da AG eher auf eine Verlängerung der Arbeitszeiten drängen
- Kein prioritärer Wunsch der Beschäftigten in Tarifauseinandersetzungen
- Seit langem keine Forderung mehr in Tarifbewegungen

→ **Kollektive AZV seit langem ohne weitere Umsetzung**

Ver.di-Konzept der Verfügungstage

Pro:

- Verknüpft die Problematik (zu kurzer) Teil- und (zu langer) Vollzeit
- Führt zu Angleichung von Voll- und Teilzeit in Richtung einer „kurzen Vollzeit für alle“
- Keine Rücksichtnahme auf vorhandene unterschiedliche Arbeitszeiten nötig
- Ermöglicht einheitliche ggf. sogar branchenübergreifende Forderung
- Grundsätzlich kampagnenfähig („14 Verfügungstage für alle“)

Kontra:

- Durchsetzbarkeit schwierig, da AG bereits sein müssen, Teilzeitbeschäftigte aufzustocken
- Setzt ein bestimmtes Verhältnis von Teil- und Vollzeitbeschäftigten voraus
- Besondere Anforderungen für kleinere Betriebe

→ **Bislang kein Modellprojekt**

Wahlmodelle – die Zukunft der Arbeitszeitfrage?

Pro:

- neue Bewegung in der Arbeitszeitfrage
- Verwirklichung individueller Präferenzen
- Erhöhte Zustimmung zu Tarifverträgen („Ich hab‘ die Wahl“)
- Erhöhung des individuellen (Zeit-) Wohlstands
- ökologisch vorteilhaft (mehr Zeit statt mehr Konsum)

Kontra:

- „Verrat“ an der Idee kollektiver AZV
- Verstärkung des Trends einer Abkehr von einheitlichen Arbeitszeiten im Betrieb
- Privilegierung von Besserverdienenden
- Zeitmäßiges „Abhängen“ von Niedrigverdienenden, die sich AZV durch reduzierte Entgeltsteigerung nicht leisten können

→ **Neue Strategie oder nur „second best-Lösung“?**

Die Debatte um die 4-Tage-Woche: Der Teufel steckt im Detail

Das Versprechen

- Neuere Studien aus England legen nahe, dass eine 4-Tage-Woche für alle, Arbeitgeber wie Beschäftigte, vorteilhaft ist → win-win-Situation
 - Beschäftigte hätten einen Tag mehr frei bei gleichem Einkommen
 - Arbeitgeber hätten keinen Verlust, da die Arbeitsleistung trotz kürzerer Arbeitszeiten gleich bleibt (wg. Anstieg der Produktivität)
- Warum dann nicht sofort die 4-Tage-Woche für alle?

Die Debatte um die 4-Tage-Woche: Der Teufel steckt im Detail

Problem: Arbeitszeit

- Vollzeitbeschäftigte arbeiten in Deutschland i.d.R. immer noch 40,5 Std./Woche
- Ohne AZV würden dies bei einer 4-TW ca. 10 Std./Tag bedeuten, es würde also zu überlangen Arbeitszeiten kommen
- Arbeitszeiten sollten aber nach Erkenntnis der Arbeitswissenschaft nicht länger als 8 Std./Tag sein (Gesundheitsrisiken und Unfallgefahr steigen, Ermüdung und Konzentrationsmängel nehmen zu...)

Die Debatte um die 4-Tage-Woche: Der Teufel steckt im Detail

Was sagt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)?

- In §3 ist geregelt, dass die werktägliche Arbeitszeit 8 Std. nicht überschreiten *darf*.
- Allerdings wird einschränkend festgehalten: *„Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten (...) im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“*
- Da die Woche mit sechs (!) Werktagen gerechnet wird, kann also grundsätzlich dauerhaft 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden, allerdings nicht mehr als zehn Stunden pro Tag.
- D.h. nach dem Arbeitszeitgesetz wäre eine 4-TW mit 4 x 10 Std. dauerhaft möglich. Eine 4-TW setzt rechtlich also keine Arbeitszeitverkürzung voraus.
- Daher besteht die Gefahr, dass die 4-TW zu überlangen Arbeitszeiten führt.

Die Debatte um die 4-Tage-Woche: Der Teufel steckt im Detail

Was sagen die Gewerkschaften?

- Schutz der Beschäftigten steht im Vordergrund; tägliche Arbeitszeiten von dauerhaft mehr als 8 Std. werden abgelehnt.
- Dies würde auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in weite Ferne rücken.
- Eine 4-TW wäre daher nur mit einer 32-Stundenwoche (4x8) umsetzbar.
- Das setzt aber i.d.R. eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit voraus (- 20%).
- Ohne Lohnausgleich nicht umsetzbar. Hier würden aber die Arbeitgeber massiven Widerstand leisten → keine Win-Win-Situation
 - kompensierende Produktivitätssteigerungen gerade im Dienstleistungsbereich nicht möglich
 - zudem käme es zu weiter steigender Personalknappheit → zusätzliches Personal nötig
- Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zur Umsetzung der 4-TW würde lediglich zu einer weiteren Ausweitung der Teilzeit führen.

Die Debatte um die 4-Tage-Woche: Der Teufel steckt im Detail

Fazit

- Insgesamt zeigt sich, dass es ein für alle gleichermaßen „perfektes“ Arbeitszeitmodell nicht geben kann.
- Es ist abhängig von betrieblichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Beschäftigten in den jeweiligen Branchen, Betrieben und Unternehmen.
- Flexibilitätsbestrebungen von Beschäftigten und Flexibilitätsbestrebungen von Unternehmen sind grundverschieden und müssen immer in einen Ausgleich gebracht werden.
- Unter gewissen Bedingungen (32 Std./Woche bei vollem Lohnausgleich) wäre die 4-TW jedoch umsetzbar und auch sinnvoll (work-life-balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheits- und Arbeitsschutz, gesteigerte Attraktivität des Berufs).
- Ein Zukunftsmodell für alle Branchen ist sie aber nicht – gerade vor dem Hintergrund einerseits zunehmender Einkommensprobleme und andererseits wachsender Personalengpässe.
→ Kein „One Size Fits All“-Modell

Resümee

- Die Debatte um die (weitere) Verkürzung der Arbeitszeit ist notwendig und muss weitergeführt werden.
- Ziel muss eine weitere Reduzierung der Vollzeitarbeit sein.
- Umsetzungsmöglichkeiten sind:
 - Kollektive Arbeitszeitverkürzung
 - Das Konzept der Verfügungstage
 - Das Konzept der Freizeitoption („Wahlarbeitszeit“)
 - Die 4-Tage-Woche



**Vielen
Dank!**