

DOI: 10.5771/0342-300X-2023-4-317

# „Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall

SOPHIE C. JÄNICKE

„Die Beschäftigten haben Bock auf gute Arbeit: also gesunde, ökologische und sichere Arbeitsplätze mit besseren Arbeitszeiten. Die Vier-Tage-Woche ist hier eine überzeugende Antwort.“ (Jörg Hoffmann, 1. Vorsitzender der IG Metall)<sup>1</sup>

Seit Mitte der 2010er Jahre ist Arbeitszeitpolitik als gewerkschaftliches Handlungsfeld erneut in den Fokus gerückt. Auch die IG Metall hat sich, nachdem sie sich in den Vorjahren eher anderen Politikfeldern gewidmet hatte, 2016 dazu entschlossen, Arbeitszeitpolitik wieder stärker zum Thema zu machen. Die Befunde dazu waren eindeutig: Nach einer Phase der Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten in den 1980er bzw. 1990er Jahren waren Arbeitszeiten insgesamt und auch in der Leitbranche der IG Metall, der Metall- und Elektroindustrie, wieder länger, flexibler und ungesünder geworden. Es herrschte tarifpolitischer Stillstand – wenn nicht sogar Rückschritt – in der Arbeitszeitpolitik. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellte 2016 fest, dass in Deutschland insgesamt 1,8 Mrd. Überstunden geleistet wurden, fast 1 Mrd. davon unbezahlt.

## Tarifpolitisches Neuland: Individuelle Arbeitszeitrechte

In ihrer Arbeitszeitkampagne ab 2016 hat die IG Metall Arbeitszeit wieder auf die gewerkschaftliche Agenda gesetzt. Mit der großen Beschäftigtenbefragung von 2017 hat sie Arbeitszeit bei den Beschäftigten und in den Betrieben zum Thema gemacht und die Einschätzungen und Vorstellungen zur Arbeitszeit von über 680 000 Beschäftigten eingeholt. Schon damals wurde deutlich: Die Arbeitszeitrealitäten sind sehr heterogen. Ein Schichtarbeiter mit Kindern ist mit anderen Herausforderungen konfrontiert als eine alleinstehende Entwicklungsingenieurin. Die Ansprüche der Beschäftigten an eine individuelle und selbstbestimmte Gestaltung ihrer Arbeitszeit und Vereinbarkeitsnotwendigkeiten sind gestiegen – sie stoßen jedoch oft an betrieblich gesetzte Grenzen. Diese Befunde waren für die traditionelle gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik,

die vor allem eine Politik der kollektiven Arbeitszeitverkürzung war, eine Herausforderung. Eine Antwort darauf hat die IG Metall mit ihren Tarifregelungen für die Metall- und Elektroindustrie von 2018 zur tariflichen Freistellungszeit – einer individuellen Wahloption zwischen Geld und Zeit für bestimmte Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Zeitbedarf („T-ZUG-Tage“), die teilweise arbeitgeberfinanziert ist – und mit den Regelungen zur verkürzten Vollzeit gegeben. Sie hat damit auch tarifpolitisch eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik eingeläutet.

Nachdem es zunächst einen Aufschrei auf Arbeitgeberseite gab, werden die neuen tariflichen Regelungen in der Metall- und Elektroindustrie inzwischen meist relativ geräuschlos umgesetzt. Mehrere hunderttausend Beschäftigte profitieren jedes Jahr davon. Die Wahloption zwischen Zeit und Geld ist bei den Beschäftigten so beliebt, dass sich viele Gewerkschaftsmitglieder hier Verbesserungen wünschen. Vor allem die Tatsache, dass die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten von der Inanspruchnahme der T-ZUG-Tage ausgeschlossen ist – also genau diejenigen, die ihre Arbeitszeit oft aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen reduzieren mussten – erhitzt immer noch die Gemüter. In betrieblichen Tarifverträgen ist es der IG Metall gelungen, die Regelungen zu erweitern, zum Beispiel die tarifliche Freistellungszeit auf alle Beschäftigten auszuweiten. Auch andere tarifliche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit, wie etwa verschiedene Variationen von Wahlarbeitszeiten, sind bei den Beschäftigten beliebt. Das Mittel der Wahl zur Umsetzung sind dabei immer öfter zusätzliche freie Tage anstelle von täglichen Arbeitszeitverkürzungen. Hintergrund ist vermut-

1 Hagelüken, A. (2023): Bock auf gute Arbeit, in: Süddeutsche Zeitung, 28.02.2023, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/bock-auf-arbeit-steffen-kampeter-personal-mangel-fachkraeftemangel-generation-z-generation-y-bock-millennials-1.5759653?reduced=true> (letzter Zugriff: 26.05.2023)

lich, dass viele Beschäftigte aufgrund von hoher Arbeitsbelastung und niedriger Personaldecke oft gezwungen sind, ihre tägliche Arbeitszeit auszudehnen. Zusätzliche freie Tage scheinen ihnen also realistischer als eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit. Ihre persönliche Erfahrung stützt die Erkenntnis, dass ganze freie Tage auch erholungswirksamer sind.

Vielfach wurde diskutiert, ob die Tarifregelungen zu individuellen Arbeitszeitrechten einen Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik darstellen – weg von der kollektiven hin zu einer auf die Interessen der einzelnen Beschäftigten ausgerichteten Arbeitszeitpolitik. Die IG Metall selbst sieht die neuen Wahloptionen eher als eine Erweiterung ihres arbeitszeitpolitischen Terrains. Denn mit dem Erfolg der Regelungen zur individuellen Arbeitszeitgestaltung hat die tarifliche Arbeitszeitpolitik insgesamt neuen Aufwind bekommen. 2019 konnte die IG Metall in der Textil- und Bekleidungsindustrie Ost zur Angleichung der tariflichen Arbeitszeiten an Westniveau eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung von 40 Stunden auf 37 Stunden in der Woche durchsetzen – mit vollem Lohnausgleich. Und auch in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland konnte 2021 – nach mehreren Wellen ganztägiger Warnstreiks in Brandenburg und Sachsen – ein tariflicher Rahmen zur Angleichung der Arbeitszeiten erreicht werden. In der Folge vereinbart die IG Metall in immer mehr Betrieben der Branche im Osten Stufenpläne zur Reduzierung der Arbeitszeit, an deren Ende die 35-Stunden-Woche mit Lohnausgleich auch in den Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie steht.

### Trend Vier-Tage-Woche

Durch Corona-Pandemie, Wirtschaftskrise und die gleichzeitig stattfindende digitale und klimainduzierte Transformation in der Industrie hat das Thema kollektive Arbeitszeitpolitik zur Beschäftigungssicherung neuen Aufwind bekommen. In der Metall- und Elektroindustrie enthielten die Tarifabschlüsse 2020 und 2021 Arbeitzeitelemente, die zur Sicherung von Beschäftigung genutzt werden können.

Im Jahr 2020 wurde unter anderem die Möglichkeit vereinbart, die T-ZUG-Tage kollektiv anzuwenden und auf alle Beschäftigten auszuweiten. Hier zeigte sich, dass auch die Arbeitgeberseite froh war, ein tarifliches Instrument zu haben, mit dem auf betrieblicher Ebene Arbeitszeitvolumen relativ problemlos reduziert werden konnte, ohne sofort auf die mit bürokratischem Aufwand und gegebenenfalls mit Kosten bzw. Lohninbußen für die Beschäftigten verbundene Kurzarbeit oder sogar Entlassungen zurückgreifen zu müssen. Diese kollektive Anwendung individueller Optionen zeigt auch, dass beide Instrumente Hand in Hand gehen können. Mit dem Abklingen der Krise laufen derzeit viele der kollektiven Regelungen aus und die individuelle Wahloption dient nun wieder ihrem eigentlichen

Zweck, nämlich eine bessere Work-Life-Balance für Beschäftigte mit erhöhtem Zeitbedarf zu ermöglichen.

Im Jahr 2021 forderte die IG Metall im Kontext der Krise erstmals eine Vier-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich als Option für Betriebe mit Beschäftigungsproblemen. Hintergrund war die Befürchtung, dass es aufgrund anhaltender Lieferengpässe und der anstehenden Transformation verstärkt zu Entlassungen kommen könnte, wenn die pandemiebedingten Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld auslaufen. Daher sollte eine tarifliche Möglichkeit jenseits der Kurzarbeit geschaffen werden, mit der die Arbeitszeit abgesenkt werden kann und die gleichzeitig eine Aufzahlung zum entsprechend geringeren Arbeitsentgelt enthält. Als Resultat wurden die bereits bestehenden Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung verbessert. Sie enthalten nun die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Betrieb zur Beschäftigungssicherung für bis zu 36 Monate auf bis zu 30 h/Woche abzusenken, zur Bewältigung der Transformation auf bis zu 32 h/Woche. Die Aufzahlung ist gestaffelt nach Dauer und Umfang der Arbeitszeitabsenkung – je mehr und umso länger die Arbeitszeit reduziert wird, desto höher ist die Aufzahlung. Um den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen, soll die abgesenkte Arbeitszeit, wenn möglich, auf vier Tage in der Woche verteilt werden.

Damit ist in der Metall- und Elektroindustrie ein tarifvertraglicher Einstieg in die Vier-Tage-Woche gelungen. Dass die Absenkung von Arbeitszeit in Krisenphasen Beschäftigung sichern kann, ist betrieblich und gesamtwirtschaftlich unbestritten – nicht erst seit bei Volkswagen mit der Einführung der Vier-Tage-Woche Mitte der 1990er Jahre über 30 000 Arbeitsplätze gerettet werden konnten.

Aus Sicht der IG Metall sprechen neben der Beschäftigungssicherung noch weitere Argumente dafür, die Vier-Tage-Woche als ein Arbeitszeitmodell für die Zukunft weiter zu verfolgen. Dabei muss sie aus Sicht der IG Metall mit einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit (von 35 auf zunächst 32 Stunden) einhergehen. Denn die gesetzlich festgelegte tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Aktuell sehen wir, dass Unternehmen mit der Vier-Tage-Woche experimentieren: Es gibt die „echte“ Vier-Tage-Woche mit vollem Entgeltausgleich, es gibt Vier-Tage-Woche-Teilzeit-Modelle, es gibt die Viereinhalb-Tage-Woche, in der die Beschäftigten jeden zweiten Freitag frei haben, und vieles mehr. Was der IG Metall dabei wichtig ist: Eine Vier-Tage-Woche – durchaus mit flexiblen Modellen der Arbeitszeitverteilung verbunden – muss mehr sein als nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit über die Woche, sie soll zur Entlastung der Beschäftigten und zu besserer Work-Life-Balance führen. Wenn dies nicht gewährleistet ist, zum Beispiel weil, wie im belgischen Modell, bei einer 40-Stunden-Woche regelmäßig zehn Stunden pro Tag gearbeitet werden muss, halten wir sie nicht für sinnvoll.

Das entspricht auch den Wünschen der Beschäftigten. In der Beschäftigten-Befragung der IG Metall im Jahr

## ÜBERSICHT 1

## Individuelle tarifliche Wahlmodelle zur Arbeitszeit (bei Vollzeitbeschäftigten) in Tarifverträgen der IG Metall

Tarifliche Bezeichnung	Regelung	Finanzierung/Entgeltausgleich
Tarifliche Freistellungszeit („T-ZUG-Tage“)	Wahloption für Beschäftigte mit Kindern, mit pflegebedürftigen Angehörigen oder in Schichtarbeit, eine tarifliche Sonderzahlung (tarifliches Zusatzgeld = T-ZUG) in acht freie Tage (= T-ZUG-Tage) im Jahr einzutauschen	Teilentgeltausgleich: Sechs Tage finanzieren die Beschäftigten durch den Tausch Geld gegen Zeit selbst, zwei Tage finanziert der Arbeitgeber
Verkürzte Vollzeit	Beschäftigte haben das Recht, ihre Arbeitszeit befristet in einem Zeitraum von sechs Monaten bis zu zwei Jahren auf bis zu 28 h/Woche abzusenkten. Danach kehren sie auf die normale Vollzeit zurück. Im Gegensatz zur Brückenteilzeit ist die verkürzte Vollzeit ohne Wartezeit wiederholbar.	Kein Entgeltausgleich, wie Teilzeit durch Beschäftigte selbst zu finanzieren
Wahlarbeitszeiten	Die Beschäftigten können (oft regelmäßig in definierten Abständen) eine wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Arbeitszeitkorridors wählen, der i. d. R. um die 35 h/Woche oszilliert.	I. d. R. kein Entgeltausgleich

Anmerkung: Die ersten beiden Optionen sind im Flächentarifvertrag Metall- und Elektroindustrie verankert. Die Wahlarbeitszeiten sind im Flächentarifvertrag IT und in Haus-Tarifverträgen geregelt, weshalb sie sich in ihrer Ausgestaltung unterscheiden.

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Übersicht

2020 sprachen sich 67 % der Befragten dafür aus, die Vier-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich in einer der kommenden Tarifbewegungen als Ziel zu setzen. Nach den Erfahrungen mit der Corona-Pandemie und der seit 2023 zunehmenden öffentlichen Debatte darüber sind diese Zustimmungswerte noch gewachsen. Mittlerweile befürworten über 80 % der Beschäftigten eine Vier-Tage-Woche, wenn sie mit einem Entgeltausgleich verbunden ist.<sup>2</sup>

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine partnerschaftliche Aufteilung von Reproduktionstätigkeiten, die Pflege von Angehörigen, aber auch Qualifizierung in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt erfordern Zeit. Durch die stetige Intensivierung der Arbeit steigt der Bedarf nach Erholung – gerade bei der zunehmenden Zahl älterer Beschäftigter. Ergonomische, weniger belastende Schichtmodelle lassen sich mit einer regelmäßigen Arbeitszeit um 33 Stunden pro Woche besser umsetzen als mit längeren Wochenarbeitszeiten.

Und die Generation Z, die bald ein Drittel aller Berufstätigen ausmachen wird, will deutlich mehr Zeit neben der Arbeit haben als ihre Vorgängergenerationen – unabhängig vom Qualifikationslevel. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, kürzer zu arbeiten als im traditionellen Vollzeitmodell, sind für diese Generation wichtige Kriterien bei der Wahl des Arbeitsplatzes.

Die Vier-Tage-Woche könnte damit auch zu einem wirksamen Mittel gegen den Fachkräftemangel werden. Denn viele Teilzeitbeschäftigte würden gerne länger arbeiten, aber eben nicht 35 oder 40, sondern eher 28 oder 32 Stunden. Vor allem für Frauen, die aufgrund mangelnder Aufstockungsmöglichkeiten in der Teilzeitfalle stecken, könnte solch ein Modell attraktiv sein. Würden mit einer Vier-Tage-Woche nur 10 % der Teilzeitkräfte in

Deutschland ihre Arbeitszeit aufstocken, ergäben sich daraus 1 Mio. mehr Beschäftigte in der dann verkürzten Vollzeit. So ließe sich deutlich mehr zusätzliches Arbeitskräftepotenzial mobilisieren als durch die vom Arbeitgeberlager propagierten längeren Arbeitszeiten. Der Arbeitsmarkt wandelt sich. Arbeitgeber müssen attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, wenn sie Fachkräfte werben wollen. Gewerkschaften müssen diese Situation klug nutzen, um auch langfristig bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten durchzusetzen.

Bisher gibt es die regelmäßige Vier-Tage-Woche (mit 32 Stunden) vor allem in einzelnen Unternehmen. Denkt man das Modell größer, wird die Frage nach einem Entgeltausgleich bei kürzerer Arbeitszeit immer wichtiger. Hier sagt die IG Metall: Eine branchenbezogene Verkürzung der Arbeitszeit kann nur mit Entgeltausgleich erfolgen – anderenfalls würde sie zu flächendeckenden Lohnkürzungen führen und wäre damit weder wünschenswert noch durchsetzbar. Ein Entgeltausgleich ist finanzierbar. Zum einen bringen die Umstellung der Produkte und der Produktion durch die Industrie 4.0 hohe Produktivitätszuwächse. Zum anderen zeigen Modellstudien wie jüngst in Großbritannien, dass kürzere Arbeitszeiten selbst die Produktivität von Unternehmen steigern.<sup>3</sup> Produktivität

2 Lott, Y./ Windscheid, E. (2023): 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 79, Mai 2023, Düsseldorf

3 Lewis, K. et al. (2023): The Results Are In: The UKs Four-Day Week Pilot, Autonomy Working Paper, February 2023

tätigkeitszuwächse werden hier vor allem über eine bessere Arbeitsorganisation und Innovationen erzeugt. Ein Entgeltausgleich ist also über Produktivitätsgewinne und Kostenersparnis, etwa durch ausbleibende Restrukturierungskosten, finanzierbar.

Ein weiterer positiver Effekt: Die Vier-Tage-Woche ist gut fürs Klima. Sowohl in Ballungsgebieten als auch im ländlichen Raum könnte der CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich reduziert werden, wenn Beschäftigte einen Tag weniger mit dem Auto zur Arbeit fahren. Und diese haben weniger Stress im Verkehr und sparen Fahrtkosten.

## Fazit

In der digital-ökologischen Transformation brauchen wir Antworten auf die Frage, wie gute Industriearbeit in Zukunft aussehen kann. Dabei ist die Frage nach mehr Selbstbestimmung und mehr freier Zeit für viele Beschäftigte zentral. Die IG Metall diskutiert in diesem Kontext, ob und wie individuelle Arbeitszeitrechte wie die tarifliche Freistellungszeit, auch mit einer Orientierung an verschiedenen Lebensphasen, weiter ausgebaut werden können. Die Vier-Tage-Woche kann eine Antwort auf die Frage sein, wie der Strukturwandel zum Beispiel in Branchen wie der Stahl- oder Automobilindustrie zu guter Arbeit für viele führen kann und nicht zu Entlassungen und Profit für wenige. In der Stahlindustrie ist dafür ein erster branchenweiter Aufschlag zur Vier-Tage-Woche in der tarifpolitischen Diskussion.

Sicher, die Vier-Tage-Woche ist für viele Branchen noch Zukunftsmusik – auch im Organisationsbereich der IG Metall. Noch lange nicht überall ist die 35-Stunden-Woche Realität. Die Umsetzung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ist nur ein Beispiel dafür, wie schwierig es ist und wie lange es braucht, den Widerstand der Arbeitgeberseite gegen kürzere Arbeitszeiten zu überwinden. Ein hohes gewerkschaftliches Druckpotenzial und gegebenenfalls auch längere Arbeitskämpfmaßnahmen sind notwendig, um hier Fortschritte zu erzielen. Arbeitszeit bleibt nach wie vor ein stark umkämpftes Terrain. Beschäftigte für solche Auseinandersetzungen zu ermutigen und zu mobilisieren, braucht Zeit und Durchsetzungswillen. Zudem ist für viele Beschäftigte aufgrund der anhaltend hohen Inflation die Forderung nach mehr Geld immer noch ein entscheidendes Element von Tarifaussensetzungen.

Doch die Tariferfolge der IG Metall (und anderer Gewerkschaften) bei der Arbeitszeit und die rege öffentliche Debatte über Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Fachkräftemangel zeigen, dass eine aktive Arbeitszeitverkürzungspolitik in die Zeit passt. Die IG Metall hat eine Diskussion darüber eröffnet – mit ihren Mitgliedern, mit den Beschäftigten und in der Gesellschaft. Das Narrativ der Arbeitgeberseite, dass nur eine Verlängerung der Arbeitszeiten die deutsche Wirtschaft retten könne, greift bei vielen Beschäftigten nicht mehr. Im Zuge der sozial-öko-

logischen Transformation wird die Frage nach der Zukunft und einer Umverteilung der Arbeit von vielen gesellschaftlichen Gruppen – auch von Teilen der Klimabewegung – wieder stärker gestellt. Hier ist noch mehr als bisher eine Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen und politischen Organisationen gefragt, um eine stärkere Diskursmacht zu gewinnen und gesellschaftliche Hegemonie dafür zu schaffen, dass kürzere Arbeitszeiten und eine Vier-Tage-Woche erstrebenswert, sinnvoll und umsetzbar sind. ■

## AUTORIN

**SOPHIE C. JÄNICKE** ist Ressortleiterin für tarifpolitische Themen und Handlungsfelder im Funktionsbereich Tarifpolitik der IG Metall. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitszeit.

@ Sophie.Jaenicke@igmetall.de