

Metall- und Elektro-Industrie | 22.08.2016 | Lesezeit 4 Min.

Die Arbeitszeit flexibel gestalten

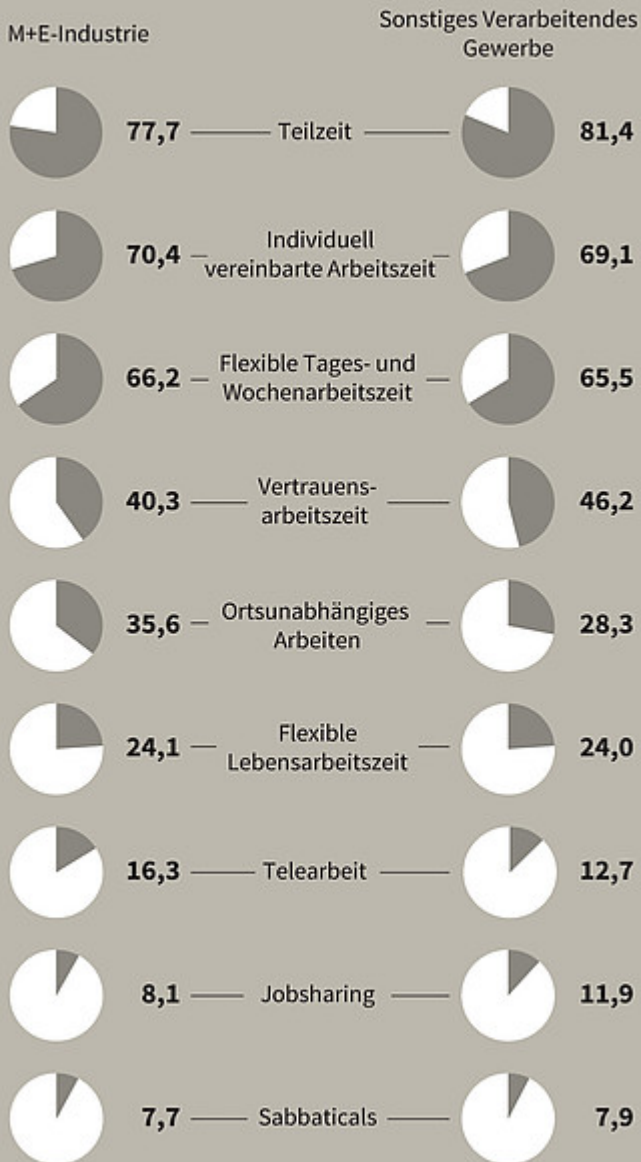
Work-Life-Balance, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing und vieles mehr – die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind heute so vielfältig wie nie zuvor. Doch wegen der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt bleibt das Thema auf der Agenda. Es geht vor allem darum, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu sichern.

Dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer je nach betrieblicher beziehungsweise persönlicher Situation unterschiedliche Wünsche in Sachen Arbeitszeit haben, ist ein uralter Hut – ziemlich neu sind aber zum einen das Tempo, mit dem sich die Ansprüche verändern, und zum anderen deren Vielfalt.

Zwei Drittel der Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie haben flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten, sieben von zehn Betrieben bieten individuelle Arbeitszeiten.

Arbeitszeit: Flexible M+E-Industrie

In so viel Prozent der Unternehmen gab es im Jahr 2015 diese Formen der Arbeitszeitgestaltung



Befragung von 1.380 Unternehmen im Jahr 2015

Quelle: IW-Personalpanel
© 2016 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Für die Beschäftigten steht derzeit – das behaupten jedenfalls Politik und Gewerkschaften – das Thema Work-Life-Balance im Mittelpunkt. Es geht also um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um mehr Zeit- und Ortsouveränität und um lebensphasenorientiertes Arbeiten. Um diesem Wunsch nach mehr Flexibilität gerecht zu werden, werden aktuell unterschiedliche Modelle diskutiert, angefangen von der Einführung einer Familienarbeitszeit über den Anspruch auf einen mobilen Arbeitsplatz bis hin zur Einführung eines Weiterbildungsanspruchs.

Doch schon heute ist das Angebot an verschiedenen Arbeitszeitmodellen recht üppig (Grafik):

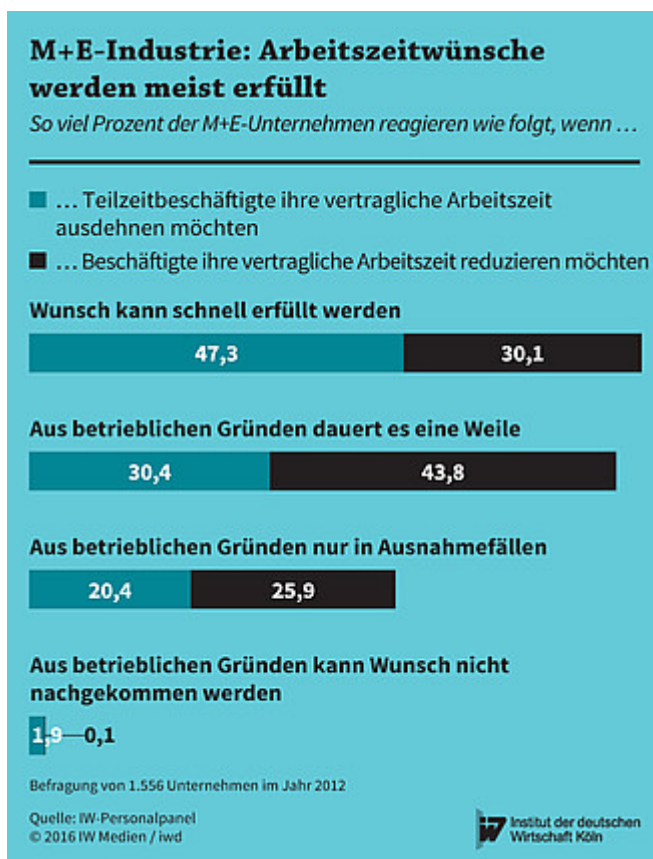
Zwei Drittel der M+E-Unternehmen haben flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten, in sieben von zehn Betrieben lässt sich eine individuelle Arbeitszeit vereinbaren und fast vier Fünftel der Firmen bieten ihren Mitarbeitern Teilzeit an.

Dass diese Angebote nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch umgesetzt werden, zeigt eine andere Statistik (Grafik):

Wenn ein Teilzeiter seine vertragliche Arbeitszeit verlängern möchte, wird dieser Wunsch in annähernd 80 Prozent der M+E-Unternehmen ohne Probleme erfüllt.

Hinzu kommen noch jene Betriebe, die den Wunsch nach Teilzeit aus betrieblichen Gründen nur in Ausnahmefällen erfüllen können.

Viele wollen lieber länger arbeiten



Umfragen und die Praxiserfahrung zeigen: Viele Beschäftigte in der Metall- und

Elektro-Industrie wollen lieber länger als kürzer arbeiten, wenn damit ein entsprechender Anstieg des Entgelts verbunden ist. Laut einer Umfrage der IG Metall aus dem Jahr 2013 wünschen sich 73 Prozent der M+E-Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden.

Für die Unternehmen ist es überlebenswichtig, einen konstanten Betriebsablauf zu gewährleisten und national sowie international wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie sehen das Thema flexible Arbeitszeiten deshalb aus einer anderen Perspektive und richten ihr Augenmerk auf die Kundenorientierung, auf eine reibungslose Kommunikation über verschiedene Zeitzonen hinweg und – nicht zuletzt – auf die Sicherung des bestehenden Fachkräftebedarfs.

Die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind also nicht nur unterschiedlich, sondern teilweise auch gegenläufig – und müssen deshalb von den Tarifparteien so austariert werden, dass beide Seiten mit dem Ergebnis leben können. Die Schaffung einseitiger Rechte dient diesem Ziel jedoch nicht.

Die Philosophie des Leber-Kompromisses

Grundlage der aktuellen tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsvolumen bildet der Leber-Kompromiss (vgl. [iwd-Artikel "Wochenarbeitszeit gegen Flexibilität"](#)). Er basiert auf der Philosophie, dass Flexibilität und Arbeitszeitvolumen untrennbar miteinander verbunden sind.

Warum das so ist, veranschaulicht ein einfaches Beispiel aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer reduziert seine Arbeitszeit von 35 Stunden auf 32 Stunden pro Woche. Diese drei Stunden muss das Unternehmen entweder durch eine entsprechende Erhöhung der Arbeitszeit eines anderen Arbeitnehmers oder durch die Einstellung einer Teilzeitkraft ausgleichen. Eine Teilzeitkraft für drei Stunden pro Woche wird sich allerdings kaum finden lassen – insbesondere dann nicht, wenn die Arbeit eine gewisse Ausbildung und Qualifikation voraussetzt. Entscheidet der Arbeitnehmer zudem noch souverän über die Lage der Arbeitszeit, benötigt der Betrieb unter Umständen eine Teilzeitkraft für je eine Stunde an drei Tagen in der Woche – ein nahezu aussichtsloses Unterfangen.

Das Beispiel verdeutlicht auch, warum die Pläne zur Einführung einer Familienarbeitszeit weltfremd sind: Wenn einer der beiden Partner in der Metallindustrie arbeitet und seine Arbeitszeit von 35 auf 32 Stunden reduziert und der andere im Einzelhandel arbeitet und seine Arbeitszeit von 32 auf 35 Stunden erhöht, bleibt die Gesamtarbeitszeit zwar unverändert. Logischerweise nutzt es dem

Metallunternehmen, das drei Stunden Arbeitszeit auffangen muss, aber gar nichts, wenn im Supermarkt nebenan drei Stunden zusätzliche Arbeitszeit zur Verfügung stehen – und umgekehrt.

Pauschale Regelungen helfen keinem

Die betriebliche Wirklichkeit zeigt also, dass der notwendige Interessenausgleich von vielen verschiedenen Kriterien abhängt. Dazu gehören die Betriebsgröße, die Region, die Branchenzugehörigkeit, das Geschäftsmodell und nicht zuletzt – gerade in der exportorientierten Metall- und Elektro-Industrie – auch die internationale Aufstellung des Unternehmens.

Pauschale gesetzliche Regelungen können einem solchen Interessenausgleich nicht gerecht werden. Sie bilden lediglich einen Rahmen, der dann von den Sozialpartnern und Betriebsparteien durch entsprechende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen konkret ausgestaltet werden muss. Denn die Flexibilisierung ist ein Maßanzug, der zwei Trägern passen muss: dem Unternehmen und dem Mitarbeiter.

Kernaussagen in Kürze:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben ganz unterschiedliche Wünsche in Sachen Arbeitszeitgestaltung.
- Die M+E-Unternehmen bieten ihren Beschäftigten bereits eine breite Palette an Arbeitszeitmodellen.
- Im Gegenzug sind die Unternehmen auf eine höhere Flexibilität ihrer Mitarbeiter angewiesen, um einen konstanten Betriebsablauf gewährleisten zu können.