

Schricker, Julia

Article

Die (Arbeits-)Zeit ist reif - Über den Reformbedarf beim deutschen Arbeitszeitgesetz

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Schricker, Julia (2017) : Die (Arbeits-)Zeit ist reif - Über den Reformbedarf beim deutschen Arbeitszeitgesetz, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 70, Iss. 24, pp. 88-92

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/175144>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Julia Schricker

Die (Arbeits-)Zeit ist reif

Über den Reformbedarf beim deutschen Arbeitszeitgesetz

Vor dem Hintergrund der zunehmend vernetzten und digitalisierten Arbeitswelt sowie dem wachsenden Wunsch nach einer ausgewogeneren Work-Life-Balance ist eine Debatte entbrannt, inwieweit das deutsche Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß ist. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter fordern jeweils von der Gegenseite mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten – die Vorschläge reichen von einer Öffnung der täglichen Arbeitszeit nach oben bis zu einer Wahlmöglichkeit der Arbeitnehmer bei der wöchentlichen Arbeitszeit. Die deutschen Unternehmen bewerten die Vorschläge pragmatisch, sie scheinen sich bereits auf den bevorstehenden Wandel eingestellt zu haben, wie die Ergebnisse der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung zeigen.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt alles rund um die Arbeitszeiten der Beschäftigten in Deutschland. Der Gesetzgeber verfolgt damit das Ziel, Arbeitnehmerschutz und die für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit notwendige Flexibilität für Firmen miteinander zu vereinen. Grundsätzlich gilt das Arbeitszeitgesetz branchenübergreifend, es enthält aber auch Spezialregelungen für einzelne Sparten. Im Fokus stehen dabei die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden, Ruhepausen von 30 bzw. 45 Minuten, abhängig davon ob die Arbeitszeit mehr als sechs oder mehr als neun Stunden beträgt, eine ununterbrochene Ruhezeiten von elf Stunden zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit, die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen sowie Schutzvorschriften zu Schicht- und Nacharbeit. Im Bedarfsfall können diese Zeiten jedoch erweitert werden.

Die werktägliche Arbeitszeit kann ohne weiteres auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die werktäglichen Arbeitszeitobergrenze auch durch eine wöchentliche Arbeitszeitobergrenze von 48 Stunden (auf Basis einer Sechs-Tage-Woche) ersetzt werden, wobei auch hier eine Verlängerung auf bis zu 60 Stunden möglich ist. Außerdem kann die Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden reduziert werden. In allen Fällen muss die Abweichungen innerhalb von sechs Monaten so ausgeglichen werden, dass im Durchschnitt die eigentliche Vorgabe erreicht wird. Aufgrund von branchenspezifischen Besonderheiten kann eine darüber hinausgehende Anpassung der Arbeitszeitgrundnormen an die betrieblichen Notwendigkeiten erforderlich sein. Daher räumt das Arbeitszeitgesetz den Sozialpartnern das Recht ein, in einigen Punkten abweichende Rege-

lungen im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu treffen.

IST DAS ARBEITSZEITGESETZ NOCH ZEITGEMÄß?

Im Zuge der Digitalisierung sind sowohl ganz neue Möglichkeiten als auch neue Bedürfnisse für Unternehmen und Beschäftigte entstanden, die so 1994 bei Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes noch nicht existierten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob das Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß ist. Die Debatte erstreckt sich darüber hinaus auch auf die (nicht im Arbeitszeitgesetz geregelten) Bestimmungen zur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. Die mit der Digitalisierung einhergehende intensive Nutzung von mobilen Arbeits- und Kommunikationsmittel haben die Arbeitswelt in den letzten Jahren stark verändert, die Kommunikation über den ganzen Globus ist schneller und die Vernetzung deutlich stärker geworden. Die neuen technischen Möglichkeiten verändern natürlich auch die Bedürfnisse: Unternehmen müssen in einer globalisierten Wirtschaft flexibler agieren können als früher, um wettbewerbsfähig zu sein. Das bedeutet auch, dass die Unternehmen andere Anforderungen an die Flexibilität ihrer Mitarbeiter haben. Arbeitnehmer/innen sind (bisweilen) gefordert, auch außerhalb der vormals festen Bürozeiten beispielsweise für Telefonkonferenzen mit Kollegen aus anderen Zeitzonen zur Verfügung zu stehen oder auf dringende E-Mails nach Feierabend zu antworten. Aber auch auf gesellschaftlicher Ebene hat sich ein Wandel vollzogen. Das Familienmodell Alleinverdiener – Hausfrau hat zunehmend ausgedient, was einerseits auf finanzielle Notwendigkeiten und andererseits auf ein sich veränderndes Rol-

lenbild zurückgeführt werden kann. Arbeitnehmer/innen müssen also auch flexibler auf die neuen beruflichen und privaten Anforderungen reagieren (können) als noch vor 20 Jahren. In diesem Zusammenhang gewinnen die durch moderne Technologien eröffneten Möglichkeiten, mobil oder von Zuhause aus zu arbeiten, eine wichtige Bedeutung. Hierin liegen zudem große Chancen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings stellen sie auch neue Anforderungen an eine Ausgestaltung der Arbeitszeitregelungen. Es ist beispielsweise vorstellbar, dass Angestellte nachmittags Zeit für Alltagsorganisation und Familie haben wollen und es vorziehen, sich noch einmal hinzusetzen, wenn die Kinder im Bett sind. Das kann gleichzeitig vorteilhaft für den Arbeitgeber sein, wenn z.B. Abstimmungen mit Partnern aus anderen Zeitzonen notwendig sind. Unter den aktuellen Bedingungen kollidieren hier allerdings die tatsächlichen Arbeitszeiten mit dem Arbeitszeitgesetz. Zudem fehlt ein rechtlicher Rahmen, der Rechte und Pflichten rund ums Arbeiten von unterwegs oder Zuhause aus regelt. Es ist klar, dass hier Handlungsbedarf besteht. Wie eine konkrete Ausgestaltung eines reformierten Arbeitszeitgesetzes aussehen könnte, ist Gegenstand einer intensiven Debatte, in der sich Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter gegenüberstehen.

POSITIONEN DER ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER

Der Arbeitgeberverband BDA schlägt vor, die tägliche Arbeitszeitobergrenze von acht Stunden durch eine wöchentliche Arbeitszeithöchstgrenze von 48 Stunden zu ersetzen. Außerdem sollte die Mindestruhezeit von elf auf neun Stunden reduziert werden. Er argumentiert, dass mehr Flexibilität beim Einsatz der Mitarbeiter/innen unerlässlich sei, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen in einem globalisierten Kontext zu stärken. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation schließt sich in seinem Jahresgutachten 2017/18 dieser Argumentation an. Eine Verkürzung der Arbeitszeit sowie ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit wird von beiden abgelehnt mit der Begründung, dass diese Maßnahmen im Hinblick auf den sich – im Zuge des demographischen Wandels – voraussichtlichen weiter verschärfenden Fachkräftengpass kontraproduktiv seien. Beide Gruppen betonen, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von besonderer Bedeutung ist. Der Sachverständigenrat warnt jedoch gleichzeitig, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen und als heimliche Ausweitung der Arbeitszeit missbraucht werden darf.

Genau das aber befürchten die Arbeitnehmervertreter der Gewerkschaften (IG Metall und Verdi). Daher lehnen sie sowohl eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit bzw. eine Verlagerung der Arbeits-

zeithöchstgrenze von täglich auf wöchentlich als auch die Verkürzung der Ruhezeit ab. Aber auch die Gewerkschaften sprechen sich für eine Reformierung der Arbeitszeitbestimmungen aus, die den Beschäftigten mehr Planbarkeit und Selbstbestimmung einräumen soll. Ihre Vorschläge zielen allerdings auf die Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab. Konkret verlangt beispielsweise die IG Metall in den laufenden Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie nach einer Wahloption bei der wöchentlichen Arbeitszeit: Arbeitnehmer sollen (ohne Begründung) für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf 28 Stunden pro Woche reduzieren dürfen und anschließend wieder auf ihre frühere Arbeitszeitregelung zurückkehren können – anders als bei der gesetzlichen Teilzeit, bei der es kein Recht zur Rückkehr auf Vollzeit gibt. Es wird argumentiert, dass die freigewordene Zeit dazu genutzt werden kann, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sei es zur Erziehung von Kindern oder für Pflege von Angehörigen – zu erhöhen oder zum Zwecke der Weiter- und Fortbildung oder Umschulung. Dieser Bildungsaspekt ist vor dem Hintergrund der neuen, aus der Digitalisierung erwachsenden Anforderungen an die Beschäftigten von Bedeutung.¹ Darüber hinaus spielt eine derartige Regelung insbesondere auch im Hinblick auf den sogenannten Gender Pay Gap, des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieds von Männern und Frauen bei gleichen Charakteristika wie Beruf, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung, eine wichtige Rolle. Ein beträchtlicher Teil dieser Lohnlücke sei demnach darauf zurückzuführen, dass nach wie vor der Anteil von Frauen, die nach der Geburt eines Kindes die Arbeitszeit reduzieren, deutlich höher liegt als der der Männer und dass der berufliche Wiedereinstieg in Vollzeit – und damit ein Anknüpfen an die berufliche Karriere dieser Mütter – unter den aktuellen Bedingungen oft nicht gelingt.

Die Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes birgt – für beide Seiten – Chancen und Risiken, bringt aber auch Rechte und Pflichten mit sich. Angesichts der Tragweite, die eine Reformierung des Regelwerks entfalten würde und der Unsicherheit über die Regierungsbildung in der neuen Legislaturperiode, steigen die Interessensvertreter mit relativ hohen Forderungen in den Ring. Zum Teil laufen die Argumentationen beider Seiten allerdings an der Realität vorbei. Zum einen ist nicht jede Stelle überhaupt dazu geeignet, in Teilzeit umgewandelt zu werden, und auch wenn, verlangen finanzielle Verpflichtungen oftmals die rasche Rückkehr in Vollzeit. Zum anderen kann das Argument, dass Reduzierung der Arbeitszeit oder ein Rückkehrrecht in Vollzeit den Fachkräftemangel anheizt, auch andersherum gelesen werden. Denn die Unter-

¹ Wie die Herausforderungen, die durch die Digitalisierung erwachsen, von deutschen Arbeitnehmer/innen empfunden werden und wie Unternehmen auf die neuen Anforderungen reagieren, analysiert der Artikel von Heimisch, Lindlacher und Schrickler (2017).

nehmen stehen nicht nur global in einem Wettkampf um die Aufträge, sondern auch – im Hinblick auf die sehr guten Arbeitsmarktdaten – im Wettbewerb um Fachkräfte. Arbeitgeber, die attraktive Arbeitsbedingungen bieten können, haben hier einen komparativen Vorteil gegenüber Mitbewerbern um die »besten Köpfe«.

REFORMVORSCHLÄGE DER PARTEIEN

Für beide Seiten faire und praktikable Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Arbeitszeiten und -modalitäten an die heutige Arbeitsrealität anzupassen, obliegt der Politik. Allerdings gleicht diese Aufgabe einem Drahtseilakt: Unternehmen und Beschäftigte wollen und müssen flexibler sein – gleichzeitig muss aber ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden, der regelt, wer wann die Entscheidungshoheit über die neugewonnene Flexibilisierung innehat, und der den Bedürfnissen beider Seiten gerecht wird. Daher wurde das Thema Arbeitszeitausgestaltung auch im Wahlkampf zur Bundestagswahl 2017 intensiv diskutiert. In ihren Wahlkampfprogrammen machten die Parteien verschiedene Vorschläge. Während Union und FDP eher der Argumentation des Arbeitgeberverbandes folgten, unterstützten die SPD sowie die Grünen und die Linkspartei einige von den Gewerkschaften eingebrachte Ideen. Was die Arbeitszeitgestaltung angeht, plädierten Union und FDP in ihren Wahlprogrammen dafür, die werktägliche Stundenobergrenze zugunsten einer wöchentlichen Arbeitszeitobergrenze abzuschaffen. Die FDP machte sich zudem für eine ersatzlose Streichung der elfstündigen Ruhezeit stark. SPD, Grüne und Linke kündigten in ihren Wahlkampfprogrammen an, sich für eine Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden einzusetzen. Hinsichtlich des Themenkomplexes Teilzeit/Vollzeit, brachten die Grünen die Idee einer »Flexiblen Vollzeit« ein, die es den Beschäftigten ermöglichen soll, die Wochenarbeitszeit um bis zu zehn Stunden zum Zweck der Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung erhöhen oder reduzieren zu können. SPD und Linke traten für ein Rückkehrrecht in Vollzeit nach phasenweiser Teilzeit ein. Die CDU hingegen plädierte für eine gesetzliche Verankerung eines erweiterten Rechts auf Teilzeit. Darüber hinaus fanden sich noch weitere Vorschläge, wie die Einführung von Langzeitkonten zur Sammlung von Überstunden, Boni und Resturlaub oder Sonderzahlungen (SPD, FDP) bzw. die Implementierung eines Rechts auf ein Sabbatjahr (Die Linke) – zweimal im Berufsleben für maximal ein Jahr – in den Programmen.

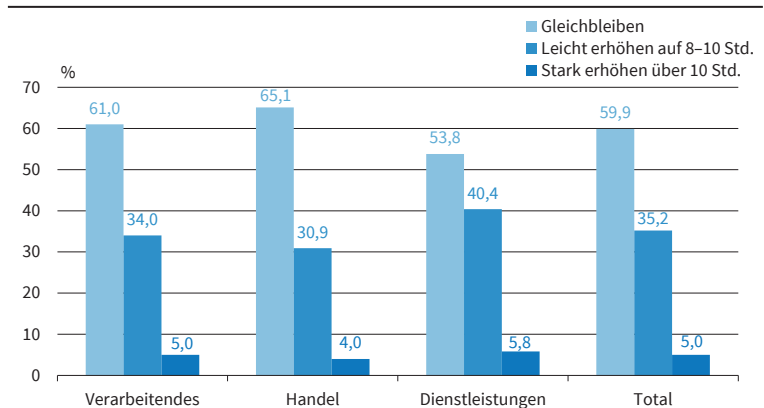
PERSPEKTIVE DER UNTERNEHMEN

Aber wie werden die Vorschläge von denjenigen bewerten, die sie dann auch umsetzen müssten? Um dieser Frage nachzugehen, wurden rund 1 000 Personalleiter deutscher Unternehmen im Rahmen der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung² im dritten Quartal 2017 nach ihren Einschätzungen zu den zentralen, in den Wahlkampfprogrammen diskutierten Vorschläge gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Firmen weniger ideologischen Grundsatzkämpfen hingeben, sondern viel mehr pragmatisch auf die neuen Herausforderungen reagieren und sich bereits auf den Wandel eingestellt haben.

Die Frage nach der derzeitigen Ausgestaltung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit in den Unternehmen offenbart, dass mehr als jedes zehnte Unternehmen einen echten Bedarf nach Ausweitung der Arbeitszeit hat (13%). Die Mehrheit der Firmen scheint mit der aktuellen Situation jedoch gut zurechtzukommen. Denn dem Vorschlag einer Lockerung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Ausgestaltung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit stehen die Personalleiter überwiegend neutral gegenüber. Knapp zwei Drittel der befragten Personalleiter würden die tägliche Arbeitszeit bei der aktuellen Ausgestaltung belassen (60%). Nur gut ein Drittel würde die Arbeitszeit gerne leicht – auf acht bis zehn Stunden – erhöhen (35%), die restlichen 5% würden die Arbeitszeit deutlich – auf über zehn Stunden – ausdehnen wollen. Im Vergleich der Wirtschaftssektoren ist der Wunsch nach Ausdehnung der Arbeitszeit im Dienstleistungssektor am ausgeprägtesten (vgl. Abb. 1). Nach Größenklassen getrennt betrachtet, offenbart sich ein deutliches Gefälle: mit zunehmender Größe der Unternehmen

² Die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung ist eine quartalsweise Befragung von 1 000 deutschen Personalleitern zur Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen. Darüber hinaus werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Nähere Infos unter <https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Personalleiterbefragung.html>

Abb. 1
Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit
Nach Sektoren



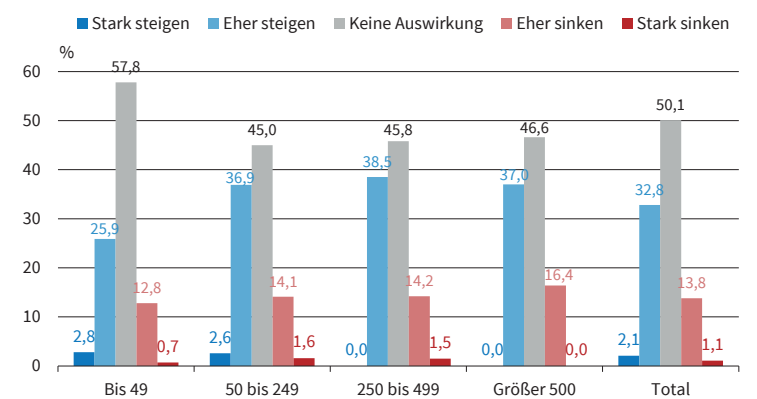
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 2

Flexible Vollzeit: Erwartete Effekte auf den Personalstand

Nach Größenklassen



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

sinkt die regelmäßige Arbeitszeit. Von den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten rund 65% weniger als acht Stunden.

Anders als die öffentliche Debatte hätte vermuten lassen, ist die Streichung der elfstündigen Ruhezeit offenbar von geringerer Relevanz für die Unternehmen. Auf die Frage, wie sich ein Wegfall der Ruhezeit auf die Entwicklung ihres Personalbestands auswirken würde, erwarten 78% keine Auswirkungen, 16% rechnen mit einem positiven, 7% mit einem negativen Effekt.³ Die Möglichkeit, dass die Maßnahme zu einem Beschäftigungsaufbau führen könnte, wird im Dienstleistungssektor am häufigsten gesehen (24%), am seltensten gehen Personalleiter aus dem Handelssektor davon aus (9%). Aus den Kommentaren der Personalleiter lässt sich ablesen, dass dieses Thema zwar nur für einen Teilbereich überhaupt relevant ist, dann jedoch umso deutlicher. Hierzu zählen zum Beispiel Betriebe, die nur wenige Monate im Jahr Saison haben. Darüber hinaus wurde angesprochen, dass die elfstündige Ruhezeit für Beschäftigte im Niedriglohnbereich, die zwei oder mehreren Jobs nachgehen, problematisch sein könnte.

Den Befragungsergebnissen zufolge wird der Vorschlag der Grünen zur Flexiblen Vollzeit, der auch von der IG Metall unterstützt wird, auf Unternehmensseite überwiegend positiv aufgenommen. Über ein Drittel der befragten Personalleiter erwartet positive Effekte auf die Entwicklung ihres Personalbestandes, die Hälfte steht dem Vorstoß neutral gegenüber, und nur 15% rechnen mit negativen Effekten. Die Streuweite der Antworten kann als Hinweis verstanden werden, dass die Bewertung dieser Maßnahme

³ Abweichung in der Summe rundungsbedingt möglich.

stark von den individuellen Strukturen des einzelnen Betriebes abhängt. Generell lässt sich aber feststellen, dass das Thema »Flexible Vollzeit« für kleine Betriebe wenig relevant ist (vgl. Abb. 2).

Auch beim Thema eines erweiterten Rechts auf Teilzeit, das bei der CDU auf der Agenda steht, sehen die Personalleiter insgesamt offenbar mehr Chancen als Risiken: Während gut ein Drittel mittelfristig mit einem Beschäftigungswachstum in Folge der gesetzlichen Implementierung eines Rechts auf Teilzeit rechnet (34%), geht (nur) jedes fünfte Unternehmen von negativen

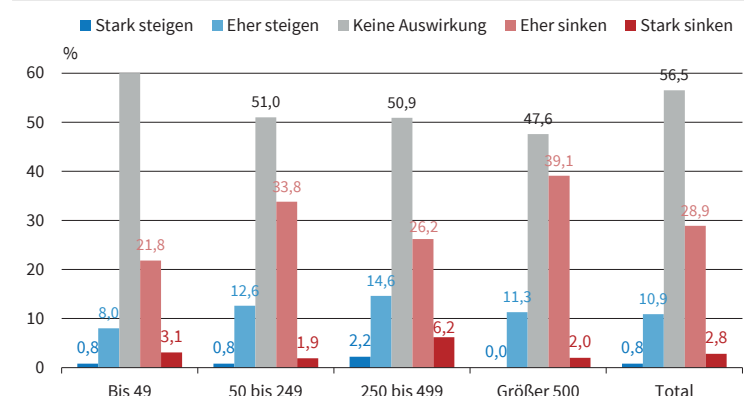
Effekten aus (21%). Anders als man erwarten könnte, sind es aber vor allem die großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen sinkenden Personalbestand befürchten (25%). Über die Wirtschaftssektoren hinweg zeigt sich, dass das Thema am wenigsten den Handel und am meisten das Verarbeitende Gewerbe (jedoch im positiven Sinne: 35% erwarten mehr Beschäftigung) tangiert.

Deutlich skeptischer sind die Personalleiter beim Thema Rückkehrrecht in Vollzeit auf die ursprünglich vereinbarte vertragliche Arbeitszeit in eine gleichwertige Stellung nach phasenweiser Teilzeit: Hier erwarten 32% der befragten Personalleiter negative Effekte auf ihren Personalstamm, nur 12% hingegen rechnen mit positiven Beschäftigungseffekten. Am problematischsten wird das Thema im Handel gesehen, am wenigsten Einfluss erwarten die Dienstleister. Interessanterweise steigt die Skepsis gegenüber der Implementierung dieses Vorschlages mit steigender Unternehmensgröße deutlich (vgl. Abb. 3). Der Vorschlag eines Rückkehrrechts von Teilzeit in Vollzeit wurde bereits in der letzten Legislaturperiode von der SPD eingebracht, konnte

Abb. 3

Rückkehrrecht in Vollzeit: Erwartete Effekte auf den Personalstand

Nach Größenklassen



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

aber nicht durchgesetzt werden. Nun tauchte er wieder im Wahlprogramm der Grünen auf.

PERSPEKTIVE DER BESCHÄFTIGTEN

Insgesamt scheinen die deutschen Personalleiter einer Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung in verschiedenen Modalitäten offen gegenüberzustehen. Fragt man die deutschen Beschäftigten selbst, zeigt sich jedoch eine gewisse Zurückhaltung in Sachen Flexibilisierung. Laut einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey für *Spiegel online* wollen 70% der befragten abhängig Beschäftigten an festen Arbeitszeiten festhalten. Beim Thema Teilzeit allerdings scheint jedoch ein Bedarf zu bestehen, denn 82% der Befragten würden gern vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren, wie die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 ergab. Auch beim Arbeitsort besteht der Wunsch nach mehr Flexibilität: Über 90% der Befragten beurteilen mobiles Arbeiten positiv, 86% sehen in mobiler Arbeit eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Allerdings besteht für knapp 19% hierin auch die Gefahr entgrenzter Arbeitszeiten.

FAZIT

Der Vorstoß, mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten zu ermöglichen, ist sicherlich richtig und von allen Seiten gewünscht. Allerdings ist hier die neue Regierung gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen dienen – um im internationalen Wettbewerb zu bestehen und um den Spagat zwischen Privat- und Berufsleben mit einem gewissen Maß an Selbstbestimmung und Planungssicherheit zu meistern. Bei den ideologischen Grabenkämpfen, die um dieses Thema geführt werden, könnte die pragmatische Einstellung der Unternehmen eine Orientierungshilfe bieten. In vielen Punkten reagieren sie offener auf die Vorschläge der Arbeitnehmervertreter, als es der öffentliche Diskurs hätte vermuten lassen. Ein erster Schritt in diese Richtung könnte die Einführung von Langzeitkonten sein, auf denen Arbeitnehmer/innen in arbeitsintensiven Phasen Überstunden, Resturlaub, Boni und Sonderzahlungen sammeln können und die beim Jobwechsel mitgenommen werden sollen. Das Guthaben soll dann in Lebensphasen, in denen andere Aspekte im Vordergrund stehen, z.B. um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen, für ein Sabbatical oder auch zur Weiterbildung, genutzt werden können. Dieser Vorschlag, der auch vom Arbeitgeberverband sowie von SPD und FDP unterstützt wird, findet auch unter den Unternehmen große Zustimmung. Egal, welche Schwerpunkte bei der Reformierung der Arbeitszeitregelungen gesetzt werden, das Ergebnis wird sich daran messen lassen müssen, ob es gelingt, gesellschaftliche Anforderungen, individuelle Bedürfnisse und betriebliche Notwendigkeiten auszubalancieren.

LITERATUR

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (2017), »Arbeitszeitflexibilität sichern«, verfügbar unter: https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_arbeitszeit, aufgerufen am 8. Dezember 2017.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2016), »Arbeitszeitgesetz«, verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>, aufgerufen am 8. Dezember 2017.

Heimisch, A., V. Lindlacher und J. Schrickler (2017), »Digitalisierung in deutschen Unternehmen: Eine Bestandausnahme«, *ifo Schnelldienst* 70(21), 2017, 38–40.

IG Metall (2017a), »IG Metall-Vorstand empfiehlt eine Forderung von 6 Prozent mehr Entgelt und einen Anspruch, die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren.«, verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/36-2017-25968.htm>, aufgerufen am 8. Dezember 2017.

IG Metall (2017b), Die Befragung 2017: Arbeitszeit- sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, verfügbar unter: https://www.igmetall.de/docs_20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf, aufgerufen am 8. Dezember 2017.

Köppe, J. (2017), »Debatte u den Acht-Stunden-Tag: Wenn Angestellte Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen«, verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/karriere/vertrauensarbeitszeit-wenn-angestellte-ihre-arbeitszeit-selbst-bestimmen-a-1177778.html>, aufgerufen am 8. Dezember 2017.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2017), *Für eine Zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik, Jahresgutachten 2017/18*, verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/JG2017-18_gesamt-Website.pdf, aufgerufen am 8. Dezember 2017.