

# Streitzeit

## ▀ Arbeitszeit: Mit Tarifverträgen gestalten

Die Arbeitgeber fordern das Arbeitszeitgesetz so zu ändern, dass die zulässige Höchstarbeitszeit nur noch bezogen auf die Arbeitswoche und nicht mehr auf den Arbeitstag geregelt wird. Der Achtstundentag wäre damit passé.

Unter der Überschrift „Flexibilisierung“ wollen Arbeitgeberverbände die Lockerung von Schutzrechten für Arbeitnehmer. Warum aber diese Flexibilisierungsforderungen? Das „Argument“ der Bosse: Alles sei zu starr.

Das ist Unsinn, Tarifverträge räumen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten bei Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten ein.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans Böckler Stiftung hat Tarifverträge daraufhin untersucht.

Die darin geregelten Arbeitszeit-Fragen sind vielfältig:

### Regelmäßige Arbeitszeit:

Darunter fallen neben den täglichen Standards (Wochenarbeitszeit) Regelungen über Arbeitszeitverlängerungen und Arbeitszeitkorridore.

### Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit:

Dazu gehören Bestimmungen über die zulässigen Arbeits-

tage, die Unter- und Obergrenzen der Arbeitszeit, den Ausgleichszeitraum, die Arbeitszeitkonten und über Gleitzeit.

**Mehrarbeit:** Diese Tarifregelungen betreffen die Definitionen von Mehrarbeit, die maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden bzw. die Höchstarbeitszeit und den Freizeitausgleich für Mehrarbeit.

**Teilzeit:** Hierbei geht es um einen eventuellen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeit, Bestimmungen zur Sozialversicherungspflicht, zur Mindestarbeitszeit sowie zur Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz.

**Freistellungsregelungen:** Tarifverträge regeln Möglichkeiten zur Freistellung, z.B., Regelungen zur Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung. In einigen Bereichen existieren zudem tarifliche Altersteilzeitbestimmungen.

Tarifverträge regeln also Flexibilität. Sie garantieren aber auch Sicherheit, auf die sich Beschäftigte beziehen und verlassen können, damit sie nicht den einseitigen Flexibilisierungsbedürfnissen der Arbeitgeber unterliegen.

Wer Flexibilisierung und einen Ausgleich widerstreitender Interessen wirklich will, muss auf Tarifverträge setzen. Darin sind dann die für beiden Seiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, gültigen Spielregeln definiert. Klar ist: Wer eine einvernehmliche Flexibilisierung will, muss Tarifverträge wollen und darf sich nicht weiter, wie es gerade bei vielen bayerischen Arbeitgeber zu beobachten ist, Tarifverträgen verweigern oder aus diesen flüchten.

Flexibilisierung von Arbeitszeiten und organisierte Tarifflucht passen nicht zusammen.

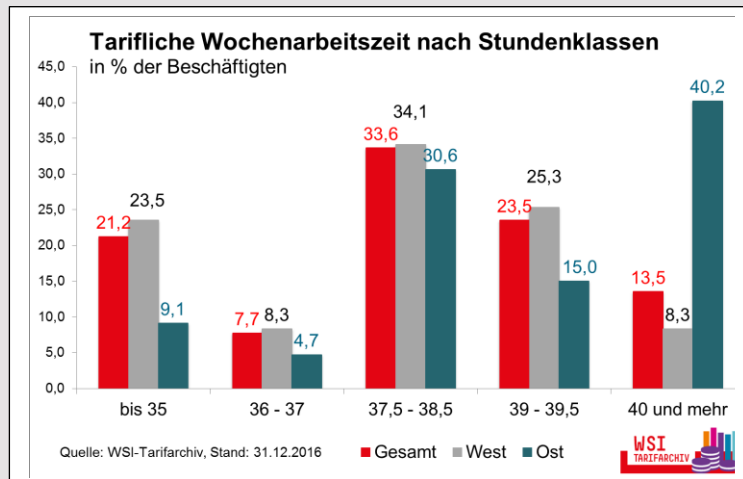
## ▀ Tarifbindung rückläufig!

Die Tarifbindung gibt an, wie viele Betriebe sich an einen Tarifvertrag binden und wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren. In den vergangenen Jahren ist die Tarifbindung stetig gesunken. Für Beschäftigte bedeutet das weniger Schutz und keinen tariflich vereinbarten Lohn. Diese Entwicklung ist ein gesellschaftlicher Skandal, der auf viel zu wenig Empörung stößt.

In Bayern profitierten 2016 nur 54% der Beschäftigten von einem Tarifvertrag. Deutschlandweit waren es 56% der Beschäftigten. Die Tarifbindung ist eine zentrale Größe der sozialen Marktwirtschaft. Je höher die Tarifbindung, desto sozialer die Marktwirtschaft. Arbeitgeber, die dieses Modell aufkündigen, legen die Lunte an die Grundwerte unserer Demokratie.

Der DGB hat deshalb 14 Punkte für eine Stärkung der Tarifbindung vorgelegt:

<http://www.dgb.de/-/QxO>



V.i.S.d.P.: Daniel Fritsch  
DGB-Bezirk Bayern  
Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089-51 700-210  
Telefax: 089-51 700-211  
E-Mail: [bayern@dgb.de](mailto:bayern@dgb.de)