



## Betriebliche Flexibilität und individuelle Arbeitszeitwünsche

**Reinhard Bispinck\* über tarifliche Regelungen, die im Streit über  
das Arbeitszeitgesetz oft vergessen werden**

In: *express* 4/2026

Die Arbeitszeit und ihre Gestaltung sind in den vergangenen Jahren wieder verstärkt zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion sowie gesetzgeberischer und tarifpolitischer Konflikte geworden. Befragungen haben ergeben, dass die vorhandenen Arbeitszeitbedingungen nicht unbedingt die Zustimmung der Beschäftigten finden. Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten mit persönlichen Arbeitszeitoptionen ist weit verbreitet und die Idee einer Viertagewoche findet große Zustimmung (Lott/Windscheid 2023). Andererseits pochen die Betriebe immer stärker auf ein höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität, auch mit der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung.

### **Konflikte um die Arbeitszeit**

Dabei zeigt ein Blick auf die tatsächlichen Arbeitszeitbedingungen, dass der traditionelle Standard – Achtstundentag und Fünftagewoche von Montag bis Freitag – immer mehr an Bedeutung verliert. Flexible Arbeitszeiten mit Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit sind auf dem Vormarsch. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen; die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte ein wachsendes Problem. Der umfassende (Arbeitszeit-)Zugriff der Betriebe auf die Arbeitskräfte trifft auf Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten, die sich damit längst nicht immer in Einklang bringen lassen.

Sie wünschen sich Arbeitszeiten, die mit ihrer jeweiligen Lebenssituation vereinbar sind – Arbeitszeiten, die Raum lassen für Kindererziehung, für die Pflege Angehöriger, für Bildungsinteressen, für eine befristete Auszeit vom Beruf oder auch für einen gleitenden oder früheren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Alter. Die Chancen für eine Balance zwischen betrieblichen Interessen und individuellen Wünschen hinsichtlich der Arbeitszeit und ihrer Gestaltung hängen in der alltäglichen Praxis maßgeblich vom vorhandenen Regelwerk und den damit gegebenen Durchsetzungsmöglichkeiten bei Interessenkonflikten ab.

In der politischen Diskussion plädieren zwar alle Akteure dafür, den derzeitigen Regelungsbestand weiterzuentwickeln. Umstritten ist jedoch, in welche Richtung die Reform der Arbeitszeitbestimmungen gehen soll. Dabei verschieben sich auch die Schwerpunkte der Diskussion.

War noch vor zwei Jahren die Viertagewoche in aller Munde, als Zukunftsmodell, aber auch als Instrument zur Beschäftigungssicherung (z.B. in der Eisen- und Stahlindustrie), so ist aktuell der Hauptkonfliktpunkt die Auseinandersetzung um das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die Arbeitgeber fordern seit Jahren eine Änderung des Gesetzes dahingehend, dass die zulässige Höchstarbeitszeit bezogen auf die Arbeitswoche und nicht auf den Arbeitstag geregelt wird. Der Achtstundentag wäre damit passé. Die Ruhezeit soll nach ihrer Vorstellung von elf auf neun Stunden reduziert werden. Außerdem sollen durch weitere gesetzliche Öffnungen die betrieblichen Spielräume vergrößert werden (BDA 2020).

Die Politik schwenkt auf diese Forderungen ein. Im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vom Mai 2025 heißt es, »(wir) wollen ... im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen« (S. 17). Im vom Bundesarbeitsministerium einberufenen Sozialpartnerdialog zum Arbeitszeitgesetz konnte dazu jedoch keine Einigung erzielt werden. Die Gewerkschaften lehnen die geplanten Veränderungen ab und fordern stattdessen ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen; die Beschäftigten sollen gegen einseitige Flexi-Zumutungen geschützt werden. Denn ein Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes würde mehr Belastung bringen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind darüber hinaus längst Realität – durch Tarifverträge, die Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam aushandeln (siehe für einen Überblick die Argumentationshilfe der HBS 2025).

### Tarifliche Regelungen

Die Tarifvertragsparteien entwickeln seit Jahrzehnten – mal mehr, mal weniger konfliktreich – ein branchenspezifisches Regelwerk für die Arbeitszeit und ihre betriebliche Gestaltung. Dabei finden sie immer wieder einen Kompromiss zwischen den betrieblichen Flexibilitätsforderungen und den Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten. Das Arbeitszeitgesetz bildet die gesetzliche Basis; die dort zugelassenen Möglichkeiten, vom Standard abzuweichen, werden durchaus genutzt. Die tarifliche Regelungsdichte und -intensität sind mit Blick auf die Tarifvertragslandschaft insgesamt sehr unterschiedlich (siehe Tabelle auf S. 2).

Das *Flexibilitätspotenzial* der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen ist, aus der Sicht betrieblicher Steuerungsinteressen, seit langem sehr hoch. Dies gilt für verschiedene Dimensionen:

- Sehr große betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es bereits bei der *Lage und Verteilung* der regelmäßigen Arbeitszeit. So bestehen mittlerweile in einer Reihe von Branchen tarifliche Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die Arbeitszeit dauerhaft verlängert oder verkürzt werden kann. In den meisten Tarifbereichen kann die regelmäßige Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeiträume und zulässigen Bandbreiten betragen in vielen Wirtschaftszweigen ein Jahr und länger. Dadurch sparen die Betriebe im Regelfall auch Kosten. Denn die auf diese Weise gesteigerte Grundflexibilität reduziert die zuschlagspflichtige Mehrarbeit bzw. erlaubt eine generelle Verringerung der Belegschaftsstärke.
- Bei der *Ruhezeit* nach dem Feierabend sieht das Arbeitszeitgesetz ein Minimum von elf Stunden vor, von dem durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Von dieser Möglichkeit wird in diversen Branchen Gebrauch gemacht. Großen Spielraum haben Unternehmen zudem in Sachen Schichtarbeit, die ebenfalls in verschiedenen Formen in allen Tarifbereichen erlaubt ist.
- Nach wie vor gibt es Tarifbereiche, in denen die *Mehrarbeit* keinen tariflichen Begrenzungen unterliegt. Überwiegend sind mehr oder minder weit gefasste Grenzen durch die Festlegung von maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden oder von Höchstarbeitszeiten insgesamt gezogen. Der Freizeitausgleich für Mehrarbeit ist ein »tarifpolitisches Stiefkind«. Wenn überhaupt, ist er meist als unverbindliche Kann-Regelung verankert. Zwingende Freizeitabgeltung ist nach wie vor die seltene Ausnahme.
- Die *Wochenendarbeit* ist in den meisten Tarifbereichen grundsätzlich möglich. Nur in einigen wenigen Bereichen ist sie wirksam eingegrenzt. Die tariflich fixierten Mitbestimmungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen reichen in der Regel nicht aus, um sie im Konfliktfall zu verhindern.
- Die (befristete) *Verkürzung der Wochenarbeitszeit zur Beschäftigungssicherung* hat in zahlreichen Tarifbereichen eine große Bedeutung. Sie geht in der Regel einher mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

## Individuelle Arbeitszeitoptionen

Es ist den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren allerdings auch gelungen, die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten an einigen Stellen tariflich stärker zu verankern. Zu nennen sind hier im Wesentlichen verbesserte Teilzeitregelungen sowie Freistellungsansprüche für bestimmte Beschäftigtengruppen in besonderen sozialen Situationen, etwa wenn sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Hinzu kommen seit einigen Jahren Regelungen zu Alterszeitzeit, individuellen Arbeitszeitmodellen und einigem mehr im Rahmen der sogenannten Demografietarifverträge, die allerdings nur in einigen Tarifbereichen das inhaltliche Spektrum der klassischen Altersteilzeittarifverträge deutlich erweitern. Stark an Bedeutung gewonnen haben auch tarifvertraglich gesicherte Wahloptionen nach dem Prinzip »Freie Zeit statt Geld«.

Von einer flächendeckenden und wirksamen tariflichen Regulierung von Arbeitszeitoptionen, die den verschiedenen Zeitinteressen der Beschäftigten Rechnung trägt, kann gleichwohl keine Rede sein. *Regelungsdichte und -qualität* weisen je nach Branche und Tarifgebiet enorme Unterschiede auf. Und da, wo positive Tarifregelungen zur Arbeitszeitgestaltung bestehen, ist deren praktische Umsetzung auf betrieblicher Ebene nicht automatisch gewährleistet (Klenner/Lott 2016). Insbesondere eine stärkere Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung und Leistungsregulierung erscheint dringend vonnöten.

Für die kommenden Jahre spielt der Ausgang des Konflikts um das Arbeitszeitgesetz eine zentrale Rolle. Wenn es gelingt, die bestehenden gesetzlichen Standards zur täglichen Arbeitszeit zu verteidigen, bleibt mehr Gestaltungsspielraum für eine progressive betriebliche und tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik.

\* *Reinhard Bispinck war lange wissenschaftlicher Leiter des WSI-Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Heute schreibt er unter: <https://tarifpolitik.info/>.*

## Literatur:

- Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv (2025): Betriebliche Arbeitszeitflexibilität – individuelle Arbeitszeitoptionen. Was regeln die Tarifverträge? Eine Analyse von 25 Branchen und Tarifbereichen, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 111, Download unter: [https://tarifpolitik.info/wp-content/uploads/2025/12/p\\_ta\\_analysen\\_tarifpolitik\\_111\\_2025-final.pdf](https://tarifpolitik.info/wp-content/uploads/2025/12/p_ta_analysen_tarifpolitik_111_2025-final.pdf)*
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2020): New Work – Zeit für eine neue Arbeitszeit, Download unter: [https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2020/11/bda-publikation\\_new\\_work.pdf](https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2020/11/bda-publikation_new_work.pdf)*
- CDU/CSU/SPD (2025): Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, Download unter: [https://spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025\\_bf.pdf](https://spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf)*
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (2025): Auf einen Blick. Debatte um Arbeitszeit. Fragen und Antworten aus der Forschung, Download unter: <https://boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-debatte-um-die-arbeitszeit-69628.htm>*
- Christina Klenner und Yvonne Lott (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf – Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, Kurzfassung der Ergebnisse, WSI Working Paper Nr. 203, Download unter: [www.boeckler.de/fpdf/HBS-006422/p\\_wsi\\_wp\\_203.pdf](http://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006422/p_wsi_wp_203.pdf)*
- Yvonne Lott und Eike Windscheid (2023): 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten, Download unter: [www.wsi.de/fpdf/HBS-008610/p\\_wsi\\_pb\\_79\\_2023.pdf](http://www.wsi.de/fpdf/HBS-008610/p_wsi_pb_79_2023.pdf)*

**express** im Netz und Bezug unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)

Email: [express-afp@online.de](mailto:express-afp@online.de)

**express** / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

Tabelle zu: Bispinck, Betriebliche Flexibilität und individuelle Arbeitszeitwünsche

### Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

Tarifbereich	Wochenarbeitszeit	Arbeitszeitkorridor	Ungleiche Arbeitszeitverteilung		maximale Arbeitszeit	Arbeitszeitkonto	befristete Verkürzung	Freizeit-ausgleich
			möglich (bis ... Std.)	Ausgleichszeitraum				
	in Std.	... Std./W.	möglich (bis ... Std.)	Ausgleichszeitraum	in Std.		auf ... Std.	bei Mehrarbeit
<b>Bankgewerbe</b>	39	–	45/W.	12 Mon.	10/Tag 53/W.	Langzeitkonto, max. 195 Std./ Kalenderjahr	31/W.	grundsätzlich, Einstellung auf Langzeitkonto möglich
<b>Bauhauptgewerbe</b>	41/38 <sup>1</sup>	–	–	–	10/Tag	+150/-30 Std.	–	Ang.: möglich bei tariflicher AZ- Verteilung bzw. 2-wöchigem AZ-Ausgleich
<b>Chemie West/Ost</b>	37,5/38,5	32–40	ja	12–36 Mon. <sup>2</sup>	10/Tag	Langzeitkonto	–	grundsätzlich
<b>Druck West/Ost</b>	35/38	–	ja	mehrere W.	–	–	30/33	möglich
<b>Einzelhandel NRW</b>	37,5	–	ja	max. 52 W.	–	–	–	auf AN-Wunsch
<b>Gebäudereinigungshandwerk</b>	39	–	ja	1/12 Mon. <sup>3</sup>	gesetzlich	Lohngruppe 6–9 bei flex. AZ	–	möglich
<b>Hotels und Gaststätten Bayern</b>	39	–	5–10/Tag 30– 48/W.	12 Mon.	200/Mon.	bei flex.	–	auf AN-Wunsch
<b>Landwirtschaft Bayern</b>	2.088/Jahr (Ø 40/W.)	–	34– 60/W.	52 W.	60/W. für max. 12 W./J.	–	–	möglich

<b>Metall- und Elektroindustrie</b> Baden-Württemberg	35	bis 40 <sup>4</sup>	ja	1 oder mehrere Wochen	–	möglich	26	bis 16 Std. möglich, darüber auf AN-Verlangen
<b>Öffentlicher Dienst Gemeinden</b> West/Ost	39	45	–	bis 12 Mon.	–	möglich	–	grundsätzlich, auf AN-Wunsch
<b>Papierverarbeitung</b> Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	35/37 (West/Ost)	–	ja	78 W.	10/Tag	möglich	30/32 (West/Ost)	möglich
<b>Privates Verkehrsgewerbe</b> NRW	39/40 <sup>6</sup>	–	10/Tag 52/W. oder 60/W. <sup>5</sup>	12 Mon. 6 Mon. (Kraftf.)	10/Tag 208/Mon. (Kraftf.)	möglich	Arb.: möglich	im Ausgleichszeitraum

1) Im Jahresdurchschnitt 40 Std. 2) Bis zu 36 Mon. durch freiwillige BV. 3) Für Beschäftigte in Lohngruppe 6–9 möglich. 4) Begrenzt auf eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 34–36 Std./W. 5) Bis zu 27 Mon. im Rahmen von AZ-Konten mit Ausgleichszeitraum und Freischichtenmodellen 6) Kraftfahrer:innen mit Fahrten ab 100 km Luftlinie.  
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. Juli 2025.