

## Perspektiven M+E Arbeitszeit

---

**Freitag, 13.10.2017 um 10:00 Uhr**

Hotel Rilano , Raum

Domagkstraße 26, 80807 München

---

## Flexible Arbeitszeit als Wettbewerbsfaktor

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

---

Redezeit: 15 Minuten

Es gilt das gesprochene Wort.

■

Sehr geehrte Frau Dr. Arlinghaus,  
sehr geehrter Herr Prof. Giesen,  
meine Damen und Herren,

herzlich willkommen!

Die Arbeitszeit ist für alle Unternehmen ein  
wichtiger Standortfaktor.

Die Frage,

- wann,
- wie lange und
- wie flexibel

der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung  
steht, um Aufgaben für ihn zu erledigen, ist  
mitentscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und  
den Erfolg der Unternehmen.

In der deutschen und bayerischen M+E Industrie  
haben wir mit der 35-Stunden-Woche die weltweit  
kürzesten tariflichen Arbeitszeiten bei gleichzeitig  
hohem Lohnniveau.

Diese Kombination aus hohen Entgelten bei  
geringen Arbeitszeiten ist für die Unternehmen  
nur dann trag- und verkraftbar, wenn sie als

Ausgleich dafür ausreichend Flexibilität beim Arbeitseinsatz erhalten.

Was auf Dauer nicht gut geht, ist geringe Wochenarbeitszeit und gute Bezahlung bei gleichzeitig starren Regeln und Vorschriften für die Arbeitgeber, wie, wo und wann sie ihr Personal einsetzen dürfen.

Diese Logik hat die IG Metall im Grunde auch immer mitgetragen.

Seit der Einigung auf die 35-Stunde-Woche im Jahr 1984 hat sich die Flexibilität beim Arbeitseinsatz in der M+E-Industrie deutlich erhöht.

Durch Entwicklungen wie

- Digitalisierung,
- Globalisierung und eine hohe
- Volatilität der Nachfrage auf den Weltmärkten

haben sich in letzten Jahren die Flexibilitäts-Anforderungen an die Unternehmen kontinuierlich erhöht.

Und die Anforderungen werden weiter steigen.

Das muss abgebildet werden!

Um die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen M+E Industrie und damit Wertschöpfung und Beschäftigung am Standort Bayern nachhaltig zu sichern gilt:

Die Unternehmen brauchen mehr Flexibilität in der Arbeitszeit.

Und zwar zunächst gesetzlich.

Was den tariflichen Bereich der Metall- und Elektroindustrie angeht, so ist die hier geschaffene Flexibilität in der Arbeitszeit prinzipiell OK – wenngleich auch hier Modernisierungen anzustreben sind – und zwar ohne die Flexibilität der Betriebe zurückzufahren.

Uns geht es nicht um eine Erhöhung der Arbeitszeit – weder gesetzlich noch tariflich – sondern um einen variableren Umgang damit.

Tatsächlich geht die politische Diskussion aber derzeit genau in die andere Richtung.

Sie sieht in erster Linie mehr Zeitsouveränität für den Arbeitnehmer vor – zu Lasten des Arbeitgebers.

Beispiele dafür sind die Pläne für

- ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit
- eine Familienarbeitszeit sowie
- das Verbot von Befristungen.

Das alles führt für die Unternehmen zu weniger Flexibilität – genauso wie im Übrigen die bereits erfolgte Regulierung der Zeitarbeit.

Und damit nicht genug.

Jetzt mischt auch noch die IG Metall kräftig mit und schlägt in die gleiche Kerbe mit ihren Plänen, in der kommenden Tarifrunde eine Forderung zur Arbeitszeitreduktion auf 28 Stunden zu erheben – und das auch noch mit Entgeltausgleich für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern. Ich gehe später noch im Detail darauf ein.

Was die gesetzliche Ebene angeht, so gilt: Die bestehenden Regelungen zur Arbeitszeit sind bereits heute nicht mehr passend. Für die weiter digitalisierte Welt sind sie gänzlich untauglich.

Die Arbeit in kleinen Technologieunternehmen, in Start-ups sowie international vernetztes Arbeiten in Unternehmen aller Größen lassen sich damit einfach nicht abbilden.

Wir brauchen eine Reform des  
Arbeitszeitgesetzes!

Unter dem Dach der vbw werben wir schon seit  
einigen Monaten mit einer bayernweiten  
Kampagne dafür.

Insbesondere die Begrenzung der täglichen  
Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden ist nicht  
mehr zeitgemäß.

Stattdessen müssen wir zu einer  
wochenbezogenen Betrachtung kommen, die in  
der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie bereits  
vorgesehen ist.

Wir wollen keine Erhöhung des Arbeitsvolumens.  
Nach wie vor soll selbstverständlich die tariflich  
oder vertraglich vereinbarte wöchentliche  
Arbeitszeit gelten.

Wir brauchen aber eine flexiblere Verteilung der  
Arbeitszeit – weg von einer täglichen hin zu einer  
wöchentlichen Betrachtung mit einem maximalen  
Spielraum von 48 Stunden.

So können Schichten effektiver geplant werden  
und auch für den Einzelnen und den Betrieb gibt

es dadurch mehr Möglichkeiten der Arbeitszeiteinteilung.

Zudem müssen wir zu einer flexiblen Gestaltung der 11-stündigen täglichen Ruhezeit kommen.

Die bisherige Regelung ist völlig weltfremd!

Es muss doch möglich sein, auch nach Dienstschluss noch eine kurze Nachricht an einen Kollegen zu schicken, ohne dass die 11-stündige Ruhezeit wieder von vorne zu laufen beginnt.

Deswegen brauchen wir eine gesetzliche Klarstellung, dass

- nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten
- mit geringer Beanspruchung,
- die keine Anwesenheit an einem bestimmten Ort erfordern,

keine Unterbrechung der 11-stündigen Ruhezeit bedeuten.

Diese Flexibilität ist nicht nur im Sinne der Unternehmen, sondern auch im Sinne der Mitarbeiter.

Beispielsweise kann so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden:

Ein Mitarbeiter kann etwas früher aus der Arbeit gehen, sein Kind abholen und später von Zuhause noch Arbeitsangelegenheiten erledigen.

Jetzt zur tariflichen Ebene.

Ich hatte es bereits gesagt: Die bestehenden tariflichen Regelungen in der M+E-Industrie bieten den Unternehmen im Grunde eine gute Flexibilität – auch wenn wir uns an der einen oder anderen Stelle Modernisierungen im Tarifvertrag hinsichtlich der Arbeitszeit vorstellen könnten.

Angesichts der vergleichsweise niedrigen Arbeitszeit bei hohen Löhnen ist diese Flexibilität aber auch ein absolutes Muss!

Auf keinen Fall dürfen wir die Flexibilität für Unternehmen bei der Arbeitszeit wieder zurückdrehen.

Genau das strebt die IG Metall aber an mit ihren Plänen, bei denen die Beschäftigten auf freiwilliger Basis ihre Wochenarbeitszeit temporär auf bis zu 28 Stunden reduzieren können.

Schichtarbeiter, junge Eltern und pflegende Familienangehörige sollen nach Vorstellung der

IG Metall zudem bei verkürzter Arbeitszeit einen Lohnausgleich erhalten.

Wenn es nach der Gewerkschaft geht, soll zudem für alle nach verkürzter Arbeitszeit ein Rückkehrrecht auf die 35-Stunden-Woche gelten.

Wir lehnen diese Vorschläge ab.

Zunächst zum Aspekt des Entgeltausgleichs:

Zeitweise Arbeitszeitreduzierung ist nichts anderes als Teilzeit. Daher muss der Arbeitnehmer für die Erbringung einer geringeren Stundenzahl auch hinnehmen, dass sich sein Arbeitsentgelt proportional verringert.

Warum sollte das Unternehmen und damit auch alle anderen Arbeitnehmer die Freizeitwünsche Einzelner mitbezahlen? Dies ist ungerecht!

Das würde den ohnehin schon großen Kostenfaktor Arbeit weiter verteuern und dem Standort und den heimischen Arbeitsplätzen schaden.

Jetzt zum Aspekt der Absenkung der Arbeitszeit auf 28-Stunden.

Dazu zwei Dinge:

Erstens:

Die 35-Stunden-Woche ist der Anker für alle Beschäftigten in der bayerischen M+E Industrie – und das soll auch so bleiben.

Arbeitszeitverkürzungen, die von sehr vielen Beschäftigten genutzt werden, würden

- die derzeitige M+E-Arbeitswelt aus dem Gleichgewicht bringen und
- die Personalplanung und die Fachkräftesicherung in der M+E weiter erschweren.

Zweitens:

Es gibt gar keine Notwendigkeit für eine solche Regelung: Jeder, der heute schon eine Arbeitszeitverkürzung wirklich benötigt, kann davon Gebrauch machen.

Die bestehenden gesetzlichen Vorschriften geben jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit, die ursprünglich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit einseitig zu verringern und in Teilzeit zu arbeiten.

Hinzu kommt: Insbesondere die M+E-Arbeitgeber stehen für flexible Arbeitszeiten und bieten

zahlreiche attraktive Modelle, die insbesondere Schichtarbeiter, junge Eltern und pflegende Familienangehörige nutzen.

Regelungen zu Arbeitszeitkonten sowie auch klare Vorschriften für Fälle wie Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit in Spezialgesetzen stehen bereits exklusiv zur Verfügung.

Die Forderung der IG Metall sind auch deshalb so unverständlich, weil die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigen, dass gar kein tarifpolitischer Handlungsbedarf besteht.

Mehr als 70 Prozent der Beschäftigten sind demnach mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Eine ausdrückliche Unzufriedenheit wird sogar nur von zehn Prozent der Beschäftigten geäußert.

Individuelle Flexibilität besteht und Flexibilität ist nicht belastend: Arbeitnehmer erleben im Alltag ein Höchstmaß an Flexibilität. 96 Prozent der Beschäftigten können kurzfristig einen Tag frei nehmen und über 80 Prozent der Beschäftigten

können kurzfristig den Arbeitsplatz für ein bis zwei Stunden verlassen.

Nur zehn Prozent der Beschäftigten geben an, mit der vom Betrieb geforderten Flexibilität nicht zu Recht zu kommen.

Auch Schichtarbeit ist planbar: Fast zwei Drittel der Schichtarbeiter haben keine kurzfristigen Änderungen ihrer Arbeitszeit.

Teilzeit ist gewünscht: Für 93 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten handelt es sich um die Wunscharbeitszeit. Vor diesem Hintergrund von einer „Teilzeitfalle“ zu sprechen, geht an der Realität vorbei.

Für nahezu 50 Prozent ist die 35-Stunden-Woche die gewünschte vertragliche Arbeitszeit.

Allerdings wollen 20 Prozent weniger und 32 Prozent mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten.

Meine Damen und Herren,

wenn wir schon tariflich über die Arbeitszeit reden, dann müssen wir andere Dinge in den Blick nehmen.

Wir zielen auf folgende Änderungen im Tarif:

- Die Streichung der betrieblichen 13-Prozent-Quote für 40 Stunden-Woche-Verträge. 40-Stunden-Woche-Verträge müssen ohne quotenmäßige Beschränkung möglich sein. Denn: Viele Mitarbeiter wollen gerne mehr arbeiten und entsprechend mehr verdienen.
- Vorstellbar sind zudem Arbeitszeitkorridore mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 - 40 Stunden. Dies aber nur unter den folgenden Voraussetzungen:
  - Kein alleiniges Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob er den Korridor nutzen kann. Stattdessen bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
  - Die Rückkehr zur 35-Stunden-Woche muss möglich sein, wenn das im Interesse des Betriebes ist.
  - Die Absenkung der Arbeitszeit auf 29 Stunden gemäß Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung muss erhalten bleiben.

Um die aktuellen Herausforderungen zu meistern und unseren Standort fit zu machen für die digitale Welt, müssen wir alle an einem Strang ziehen. Und: Es braucht die richtigen Rahmenbedingungen am Standort.

Gefragt ist kein starres Korsett, sondern mehr Flexibilität – fair und ausbalanciert. Das Arbeitsrecht und die Tarifverträge müssen an die Realität angepasst werden. Wir sind überzeugt, dass davon Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren werden.

Vielen Dank.