

Tarif



vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber

Arbeitszeit – Flexibilität erhalten und ausbauen

Position, Oktober 2017



Vorwort

Arbeitszeit als Wettbewerbsfaktor

Die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit sind ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Die Dauer der Arbeitszeit und ihre flexible Verteilung beeinflussen Innovationsfähigkeit und Investitionsbedingungen. Betriebe stehen heute vor großen Herausforderungen, denn demografischer Wandel, zunehmende Digitalisierung und fortschreitende Internationalisierung erfordern neue und flexible Arbeitszeitmodelle. Gleichzeitig steigen die Flexibilitätsbedürfnisse, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite.

Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, müssen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes überarbeitet und mit der modernen Arbeitswelt in Einklang gebracht werden.

Notwendig sind darüber hinaus flexible tarifliche Regelungen, die Mindestbedingungen setzen und die weitere Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene ermöglichen, erforderlich. Aus diesem Grund sehen die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie bereits heute Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Öffnungsklauseln vor. Nur auf diese Weise lassen sich Arbeitsplätze und Wertschöpfung am Wirtschaftsstandort Bayern auf Dauer sichern.

Bertram Brossardt
04. Oktober 2017

Inhalt

Position auf einen Blick	1	
1	Bedeutung flexibler Arbeitszeitgestaltung	3
1.1	Bedeutung der Flexibilität	3
1.2	Flexibilität als Chance – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	3
1.3	Arbeitszeitflexibilität sichert Arbeitsplätze	4
1.4	Ergonomische und altersgerechte Grundsätze beachten	4
1.5	Gestaltungsansätze für Arbeitszeitflexibilität	5
2	Tariflicher Reformbedarf	7
2.1	Tarifverträge dürfen lediglich den äußeren Gestaltungsrahmen setzen	7
2.2	Keine Reduzierung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit	7
2.3	Keine Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats	7
2.4	Abschaffung der 13-Prozent-Quote (40-Stunden-Verträge)	7
2.5	Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden	8
2.6	Konjunkturbedingte Arbeitszeitänderungen auf kollektiver Ebene	8
2.7	Überarbeitung der tariflichen Zuschläge	8
2.8	Streichung der bezahlten Pause im 3-Schicht-Betrieb	8
2.9	Mobiles Arbeiten	8
2.10	Befristungsmöglichkeiten erweitern	9
2.11	Erfolgsabhängige Gestaltung von Sonderzahlungen	9
3	Gesetzlicher Reformbedarf	11
4	Öffnungsklauseln nutzen und ausweiten	13
Ansprechpartner / Impressum	15	

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Position auf einen Blick

Reformbedarf durch Globalisierung, Digitalisierung und demografischen Wandel

Die Arbeits- und Lebenswelt verändert sich stetig. Globalisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel stellen die Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vor neue Herausforderungen. Auch der Wettbewerb um Fachkräfte verstärkt sich zunehmend.

Es besteht Reformbedarf sowohl hinsichtlich der tariflichen als auch hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen. Hemmnisse müssen abgeschafft, tarifliche Regelungen auf das Nötigste zurückgeführt werden, um die passgenaue Ausgestaltung betrieblicher Regelungen zu ermöglichen. Die Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bei der Gestaltung von tariflichen Arbeitsbedingungen sinnvoll miteinander in Einklang gebracht werden. Ausgangspunkt und Grenze für alle Überlegungen bleibt die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, um langfristig Arbeitsplätze und Wertschöpfung am Standort Bayern zu bewahren und neu zu schaffen.

Daraus ergeben sich für uns die folgenden Positionen:

Die Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeitsystematik muss weiterhin auf betrieblicher Ebene nach den betrieblichen Bedürfnissen erfolgen. Neue tarifvertragliche Restriktionen lehnen wir ab.

Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lehnen wir ab.

Die 13-Prozent-Quote für 40-Stunden-Verträge ist ersatzlos zu streichen. Stattdessen muss tariflich ein Arbeitszeitkorridor ermöglicht werden, in dem die Arbeitsvertragsparteien eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden vereinbaren können. Zudem müssen die Betriebsparteien die Möglichkeit haben, die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit bei proportionaler Anpassung des Entgelts vorübergehend in einem Korridor zwischen 29 und 41 Stunden festlegen zu können.

Die tariflichen Zuschläge müssen angepasst werden.

Die bezahlte Pause im 3-Schicht-Betrieb ist nicht mehr zeitgemäß und verteuert den Faktor Arbeit im Hochlohnstandort Bayern zusätzlich. Sie ist ersatzlos zu streichen.

Regelungen zum mobilen Arbeiten müssen auf betrieblicher Ebene erfolgen. Eine tarifliche Verankerung des mobilen Arbeitens darf nur als Öffnung für betriebliche Lösungen fungieren. Einen Anspruch auf mobiles Arbeiten lehnen wir ab.

Die tariflichen Befristungsbeschränkungen müssen gestrichen werden.

1 Bedeutung flexibler Arbeitszeitgestaltung

Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nutzen

Ein gutes Arbeitszeitmanagement ist ein zentraler Bestandteil moderner Unternehmenskonzepte. Für die Unternehmensstrategie ist es unverzichtbar, Betriebs- und Arbeitszeitgestaltung gemeinsam mit der Produktions- und Investitionsplanung auf die kurz-, mittel- und langfristige Ziele auszurichten. Grundsätzlich beinhaltet die Arbeitszeitgestaltung drei Stellschrauben:

- Dauer,
- Lage und
- Verteilung.

Arbeitszeitgestaltung ist zugleich ein wichtiger Aspekt für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Arbeitsmotivation, die sich wiederum auf die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer und damit auf die Arbeitsergebnisse auswirken.

1.1 Bedeutung der Flexibilität

Die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung ist ein entscheidender Standortfaktor zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Heterogenität der M+E Industrie sowie die Notwendigkeit, wettbewerbsadäquate Arbeitsbedingungen abzubilden, erfordern Flexibilisierungsmöglichkeiten in Tarifverträgen. Die Flächentarifverträge der bayerischen M+E Industrie beinhalten bereits eine Vielzahl von betrieblichen Öffnungsklauseln. Es gilt, diese zu erhalten, zu überprüfen und fortzuentwickeln. Ziel muss es sein, betriebsindividuelle Lösungen zu ermöglichen, die Kosten, Effizienz und Akzeptanz gleichsam berücksichtigen.

Es gilt, die Ressource Arbeit möglichst gut zu nutzen, da durch die tariflichen Arbeitszeitreduzierungen der 80er und 90er Jahre die individuelle Arbeitszeit kontinuierlich gekürzt wurde, und die Entgeltsteigerungen dazu beigetragen haben, dass eine deutliche Verteuerung der Arbeit eingetreten ist.

1.2 Flexibilität als Chance – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Aus der flexiblen Arbeitszeit ergeben sich auch Vorteile für die Arbeitnehmer. Mehr Eigenverantwortung und flachere Hierarchien sind für viele Menschen attraktiv. Eine ausbalancierte Zeitsouveränität und die damit verbundene Möglichkeit, Arbeit und Freizeit zu kombinieren, führen zu einer stärkeren Identifizierung mit dem Unternehmen.

1.3 Arbeitszeitflexibilität sichert Arbeitsplätze

Arbeitszeitflexibilität ermöglicht die kurzfristige Anpassung der Arbeitszeit an die Auftragslage bei großem Spielraum des Arbeitgebers ohne Mehrkosten bzw. teure Mehrarbeitszuschläge. Die weitgehende Nutzung der Arbeitszeitflexibilität hat einen unmittelbaren positiven Kosteneffekt.

An erster Stelle stehen dabei die Bedürfnisse der Kunden, denn sie bestimmen darüber, ob und wann überhaupt Arbeit da ist. Arbeitsort und Arbeitszeit müssen entsprechend und an diesem Zweck orientiert gewählt werden. Insofern lehnen wir Alleinentscheidungen oder einseitige Ansprüche des Arbeitnehmers in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit ab.

Überall dort, wo den Betrieben verfügbare Arbeitszeit genommen wird, ob durch Gesetz, durch Tarif oder durch individuelle Vereinbarungen, muss ein Ausgleich gefunden werden, der zugleich die gesamten Arbeitskosten der Unternehmen nicht weiter erhöht.

Freizeitwünsche einzelner Mitarbeiter dürfen nicht zu Lasten der Wettbewerbsfähigkeit gehen. Die individuellen Wünsche der Beschäftigten können nur als Teil einer austarierten Gesamtlösung funktionieren. Und dazu gehören die betrieblichen Anforderungen ebenso wie die der Kollegen. Auch die heute bestehende Flexibilität der Unternehmen in der Verteilung der Arbeitszeit ist kein Selbstzweck. Sie war zudem die Gegenleistung für die Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich bei der Einführung der 35-Stunden-Woche.

1.4 Ergonomische und altersgerechte Grundsätze beachten

Angesichts des demografischen Wandels und alternder Belegschaft benötigen die Unternehmen eine ergonomische und altersgerechte Arbeitszeitgestaltung.

Durch altersgerechte Arbeitszeitgestaltung können zum einen die Arbeitnehmer dauerhaft am Erwerbsleben teilhaben und zum anderen ältere Arbeitnehmer möglichst ohne gesundheitliche Einschränkungen und Folgen langfristig im Betrieb eingesetzt werden. Folglich fördert und erhält sie unabhängig vom Alter die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern, trägt ein ganzes Arbeitsleben lang zur Optimierung von Belastungen und Beanspruchungen bei und berücksichtigt dabei besondere Arbeitszeitbedürfnisse von Arbeitnehmern aller Altersgruppen. Dies gilt insbesondere für die Schichtarbeit. Das familiäre und soziale Leben kann mit ergonomischer kurzrhythmischer Schichtarbeit durchaus aufrechterhalten werden. Die Kinderbetreuung muss ggf. neu organisiert werden, was auch eine gesellschaftliche Aufgabe ist. Hier geht es z.B. um längere und flexible Öffnungszeiten von Kinderkrippen und Kindergärten.

Kreative betriebliche Vereinbarungen lassen auch heute bereits angepasste Arbeitszeiten für Eltern zu. In diesem Zusammenhang soll die altersgerechte Arbeitszeitgestaltung gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung der Arbeitszeit berücksichti-

gen. Sie muss maßgeschneidert und strategisch auf das jeweilige Unternehmen ausgerichtet sein. Altersgerechte Arbeitsgestaltung bezieht sich dabei auf jedes Lebensalter und setzt bereits präventiv bei den Jüngeren an.

1.5 Gestaltungsansätze für Arbeitszeitflexibilität

Eine möglichst flexible Arbeitsorganisation ist eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen.

Welche betriebliche Flexibilität benötigt wird, hängt unter anderem von der Vorhersehbarkeit, dem Umfang und der Dauer der Auslastungsschwankungen ab. Dabei können Unternehmen auf die zentralen Stellschrauben der Arbeitszeitgestaltung (Dauer, Verteilung und Lage) zurückgreifen.

Um die Arbeitszeit schnell an den veränderten Bedarf anpassen zu können und nicht jedes Mal die Zustimmung des Betriebsrats einholen zu müssen, empfiehlt es sich, mit dem Betriebsrat eine Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen. Diese sollte für bestimmte wirtschaftliche Situationen an Hand von vorweg vereinbarten Parametern konkrete Arbeitszeitflexibilisierung beinhalten, die eine separate Zustimmung des Betriebsrats entbehrlich macht. In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die jeweilige Anpassung der Arbeitszeit lediglich zu informieren.

Sind Auslastungsschwankungen mittel- bis langfristig vorhersehbar, umfangreicher und länger andauernd, reichen die vorher genannten Methoden nicht mehr aus, um angemessen und kostengünstig zu reagieren. In diesem Fall empfiehlt es sich, die Arbeits- und Betriebszeit im betroffenen Bereich ungleichmäßig zu verteilen. Wenn Umfang und Dauer von wiederkehrenden Auftragsschwankungen in etwa bekannt sind, nicht jedoch der Zeitpunkt, eignet sich ein Arbeitszeitsystem mit unterschiedlichen Flexibilitätsstufen für Phasen mit hoher, mittlerer und niedriger Auftragslage. Die Auslastungsstufe wird entsprechend der Auftragslage gewechselt.

Arbeitszeitmodelle, die das Volumen der Arbeitszeit flexibilisieren, sind in der Regel mit Arbeitszeitkonten gekoppelt. Ein Arbeitszeitmodell muss maßgeschneidert sein, damit es zu den Rahmenbedingungen des Unternehmens passt.

Arbeitszeitmodelle, die über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit flexibilisieren, sind ebenfalls häufig mit Arbeitszeitkonten kombiniert. Zu beachtende Rahmenregelungen finden sich zum Beispiel im Arbeitszeitgesetz und dem geltenden Tarifvertrag.

2 Tariflicher Reformbedarf

Tarifliche Vorschriften müssen angepasst werden

Die Dauer der Arbeitszeit und ihre flexible Verteilung beeinflussen die Innovationsfähigkeit sowie die Investitionsbedingungen unserer Betriebe in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

2.1 Tarifverträge dürfen lediglich den äußeren Gestaltungsrahmen setzen

Die Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeitsystematik muss weiterhin auf betrieblicher Ebene nach den betrieblichen Bedürfnissen erfolgen. Neue tarifvertragliche Restriktionen lehnen wir ab.

2.2 Keine Reduzierung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, sei es im Rahmen der von der IG Metall geforderten 28-Stunden-Woche oder eines „neuen Normalarbeitsverhältnisses“ bzw. einer „verkürzten Vollzeit“ lehnen wir ab.

Um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen vielmehr auch längere Arbeitszeiten möglich sein.

2.3 Keine Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats

Arbeitszeitfragen unterliegen bereits der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG). Es ist nicht erkennbar, an welcher Stelle hier ein Mehr an Mitbestimmung notwendig bzw. möglich wäre.

2.4 Abschaffung der 13-Prozent-Quote (40-Stunden-Verträge)

Die prozentuale Begrenzung für eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden pro Woche ist nicht mehr zeitgemäß. Insbesondere an Standorten mit hohen Qualifikationsanforderungen geht die Begrenzung auf 13 Prozent deutlich an der Praxis vorbei. Die Quote ist daher ersatzlos zu streichen.

2.5 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden

Die Option der Arbeitsvertragsparteien, eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden vereinbaren zu können (Arbeitszeitkorridor), um den Unternehmen Gestaltungsmöglichkeiten zur Abdeckung höherer oder niedrigerer Arbeitsvolumen zu geben, entspricht dem betrieblich Notwendigen sowie den Wünschen der Arbeitnehmer. Sie muss als Öffnungsklausel in den Manteltarifvertrag aufgenommen werden. Ankerpunkt des Arbeitszeitkorridors bleibt dabei stets die 35-Stunden-Woche.

2.6 Konjunkturbedingte Arbeitszeitänderungen auf kollektiver Ebene

Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen bzw. zur Abdeckung vorübergehender Auftragsspitzen müsse die Betriebsparteien die Option haben, die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit bei proportionaler Anpassung der Monatsentgelte vorübergehend in einem Korridor zwischen 29 und 41 Stunden festlegen zu können.

2.7 Überarbeitung der tariflichen Zuschläge

Diese tariflichen Zuschlagsregelungen verteuern den Personaleinsatz im Hochlohnstandort Bayern zusätzlich. Es handelt sich um tarifliche Vorschriften, die ihren Ursprung in einem anderen gesellschaftlichen Umfeld hatte mit anderen Arbeitszeiten, Ladenöffnungszeiten sowie Freizeitverhalten. Diese Regelungen bedürfen einer Anpassung.

2.8 Streichung der bezahlten Pause im 3-Schicht-Betrieb

Die bezahlte Pause im 3-Schicht-Betrieb ist nicht mehr zeitgemäß. Sie führt zu einer Verteuerung der Arbeit in produktionsintensiven Betrieben. Die Regelung ist daher ersatzlos zu streichen. Sie stammt aus einer Zeit mit einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden, in der im 3-Schicht-Betrieb die Einhaltung einer unbezahlten Pause nicht möglich war.

2.9 Mobiles Arbeiten

Regelungen zum mobilen Arbeiten müssen auf betrieblicher Ebene erfolgen. Eine tarifliche Verankerung des mobilen Arbeitens darf nur als „Öffnung“ für betriebliche Lösungen fungieren.

Den Arbeitgebern dürfen keine Freiheiten genommen werden. Ausgeschlossen sind damit Regelungen, die Ansprüche der Arbeitnehmer enthalten oder zu einer Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung führen. Für das mobile Arbeiten bedürfte es eines Arbeitszeitmodells, in dem der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit im Rahmen der betriebli-

chen Anforderungen bestimmen kann. Konsequenterweise müssen in diesem Modell dann aber auch der Zuschlag für Nachtarbeit und der Zuschlag für Mehrarbeit entfallen.

2.10 Befristungsmöglichkeiten erweitern

Nach § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG können die Tarifvertragsparteien abweichend von der gesetzlichen Befristungsmöglichkeit Regelungen treffen. Die bisherige Befristungsbeschränkungen des § 7 Ziffer 2 Absatz (I) MTV entsprechen nicht mehr den Bedürfnissen eines internationalisierten und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandorts.

Um den Personalbedarf an dem jeweiligen Auftragsvolumen ausrichten zu können, bedarf es einer tarifrechtlichen Regelung, die eine weitergehende Befristungsmöglichkeit schafft. Dies erfordert einerseits eine mehrmalige Verlängerungsmöglichkeit ebenso wie eine Erhöhung der Gesamtbefristungsdauer. Nur auf diese Weise kann der Personalbedarf an der häufig volatilen Auftragslage ausgerichtet werden. Die Kongruenz dieser beiden Aspekte ist eines der wesentlichsten Elemente einer wirtschaftlichen Unternehmensführung.

Die Tarifvertragsparteien sind daher gefordert, entsprechende Regelungen zu schaffen, die einen flexibleren Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen ermöglicht.

2.11 Erfolgsabhängige Gestaltung von Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld und tariflich erhöhtes Urlaubsentgelt, müssen der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechend gezahlt werden können.

Starre Faktoren, wie zum Beispiel Betriebszugehörigkeit oder Stichtage, lassen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens gänzlich außer Betracht undbürden dem Arbeitgeber einseitig Lasten auf, die sich aus einer wirtschaftlich schlechteren Situation ergeben. Sofern die Arbeitgeber unabhängig von einer wirtschaftlichen und auftragsbezogenen Betrachtung zu Sonderzahlungen verpflichtet werden, birgt dies die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten. Es liegt daher im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Entscheidung situationsbedingt auf betrieblicher Ebene zu treffen.

Es bedarf daher tarifvertraglicher Öffnungen, die es den Betriebsparteien ermöglichen, abweichend vom Tarifvertrag eigene Kriterien für Sonderzahlungen festzulegen.

3 Gesetzlicher Reformbedarf

Gesetzliche Vorschriften müssen angepasst werden

Um den Anforderungen einer globalen Wirtschaft und der Digitalisierung gerecht zu werden, bedarf es zur Flexibilisierung der Arbeitswelt einer Aktualisierung der Gesetzeslage an die veränderten Anforderungen.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthält zu viele Einschränkungen in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Insbesondere die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit ist in der dem ArbZG zugrundeliegenden EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht vorgesehen.

Die Internationalisierung von Wertschöpfungsketten macht eine flexiblere Gestaltung der täglichen Arbeitszeit notwendig, um die Verfügbarkeit im internationalen Umfeld zu gewährleisten. Hierbei geht es nicht um die Ausweitung des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens. Die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze von 48 Stunden soll nicht erweitert werden.

Es muss aber möglich sein über die im Arbeitszeitgesetz vorgegebene täglich Höchst-arbeitszeitgrenze hinaus arbeiten zu können, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und der Arbeitnehmer dies auch selbst möchte.

Arbeitsschutzrechtliche Gründe erfordern keine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit. Eine Außerachtlassung etwaiger Gefährdungssituationen ginge mit der Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine Wochenbetrachtung nicht einher. Vielmehr findet eine Berücksichtigung der jeweiligen Gefährdungssituation im Rahmen einer nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung weiterhin statt. Die Ablehnung einer Wochenbetrachtung aufgrund des Arbeitsschutzes ist daher nicht überzeugend.

Ebenfalls zu ändern ist daher die im Arbeitszeitgesetz verankerte Ruhezeit von elf Stunden, die den heutigen Anforderungen einer globalisierten und digitalisierten Welt nicht mehr entspricht. Es geht darum, die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie zu nutzen, wie zum Beispiel die Abweichungsmöglichkeit zur 11-stündigen Ruhezeit durch Tarifvertrag und die Umstellung von der täglichen zur wöchentlichen Betrachtung der Arbeitszeit. Dies liegt auch im Interesse der Arbeitnehmer.

Erforderlich ist ein flexiblerer Umgang mit der einzuhaltenden elfstündigen Ruhezeit: Kurze Unterbrechungen der Ruhezeit etwa durch Abhören der Mailbox oder das Lesen und eigenverantwortliche Schreiben von dienstlichen E-Mails dürfen nicht dazu führen, dass die Ruhezeit von vorne zu laufen beginnt.

Der Gesetzgeber ist gefordert, kurze Unterbrechungen hinreichend genau zu definieren und zuzulassen. Die durch die Gerichtsbarkeit bisher festgelegten Grenzen „ganz geringfü-

gig“ und „kaum belastend“ sind zu unbestimmt, um einen verlässlichen Umgang mit der Ruhezeit zu ermöglichen.

4 Öffnungsklauseln nutzen und ausweiten

Regelungsspielräume für die Betriebsparteien ausweiten

Neue betriebsindividuelle Flexibilisierungsmöglichkeiten müssen geschaffen und bestehende erweitert werden. Konjunkturellen Bedürfnissen und anderen wirtschaftlichen Einflussfaktoren kann am effektivsten auf Ebene der Betriebsparteien entgegengetreten werden. Hierzu bedarf es sowohl gesetzlicher als auch tarifvertraglicher Öffnungsklauseln.

Ansprechpartner / Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-121

enno.schad@vbm.de

Friedbert Warnecke

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-121

friedbert.warnecke@vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbm

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

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm Oktober 2017