

Tarif

vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber

Arbeitszeitflexibilisierung im Flächentarif maximieren

Position, August 2020



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Arbeitszeitflexibilisierung stärkt die Wettbewerbsfähigkeit

Die deutsche und bayerische Wirtschaft befinden sich durch die gegenwärtige Corona-Pandemie in einer tiefgreifenden Krise. Für viele Unternehmen verschärft sich die bereits bestehende schwierige konjunkturelle Situation mit sinkender Wettbewerbsfähigkeit des Standorts. Zeitgleich muss ein tiefgreifender struktureller Wandel bewältigt werden, beispielsweise in der Automobilindustrie und bei ihren Zulieferern. Hinzu kommen die Herausforderungen und Auswirkungen der digitalen Transformation, um im internationalen Umfeld erfolgreich bestehen zu können.

Die optimale Gestaltung flexibler Arbeitszeitregelungen ist daher für die Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Denn die Dauer der Arbeitszeit und ihre flexible Verteilung beeinflussen die Personalkosten, die Innovationsfähigkeit sowie die Investitionsbedingungen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Wichtige Stellschrauben sind vor allem das Volumen und die flexible Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb. Hier gilt es, die bestehenden Spielräume und Instrumente betriebsindividuell zu nutzen und auszuweiten.

Durch die in der Tarifrunde 2018 vereinbarten Regelungen wurden die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung zwar erhöht, jedoch darf die Reform der Flächentarifverträge nicht stehen bleiben. Die Corona-Pandemie hat die Handlungsnotwendigkeit noch einmal deutlich verschärft.

Unsere Position bündelt die Forderungen des vbm zu einer Ausweitung der Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung in den Tarifverträgen der bayerischen M+E Industrie.

Bertram Brossardt
27. August 2020

Inhalt

Position auf einen Blick	2
1 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit	4
1.1 Tägliche Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst ausweiten	4
1.2 Kurzpausen im Schichtbetrieb ermöglichen	4
1.3 Verkürzung der Ruhezeit	4
1.4 Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ausweiten	5
2 Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit	6
2.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden	6
2.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit	6
2.3 Mehrarbeit nicht unnötig verteuern	7
2.4 Regelung zum Drei-Schicht-Betrieb abschaffen	7
2.5 Recht zur einseitigen Schichtabsage durch den Arbeitgeber	7
2.6 Wöchentliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst ausweiten	8
2.7 Nachtschichtregelung praxisnah ausgestalten	8
2.8 Anpassung von Arbeitszeit und Zuschlägen in der globalisierten Wirtschaft	8
3 Ausweitung der jährlichen Arbeitszeit	9
3.1 Auszahlung von Guthaben aus Arbeitszeitkonten ausweiten	9
3.2 Unbezahlte Freistellung für Aus- und Fortbildung	9
Ansprechpartner / Impressum	11

Position auf einen Blick

Flexibler Einsatz der zu Verfügung stehenden Arbeitszeit ist Voraussetzung für Wachstum

Durch die Corona-Pandemie ist eine tiefgreifende Wirtschaftskrise entstanden. Zu deren Bewältigung sind flexible Tarifregelungen unabdingbar. Dies gilt insbesondere beim kostenträchtigen Thema der Arbeitszeit.

Unsere Mitgliedsunternehmen stehen im internationalen Wettbewerb mit Unternehmen, bei denen eine höhere Wochenarbeitszeit als 35 Stunden gilt und bei denen die Einbeziehung des Wochenendes in Arbeitszeitsysteme leichter als in Deutschland möglich ist. Zudem sind auch innerhalb Deutschlands wöchentliche Arbeitszeiten von über 35 Stunden in nahezu allen Branchen die Regel. Dies gilt insbesondere in Unternehmen, die nicht an Tarifverträge gebunden sind.

Verbunden mit den hohen Personalkosten ist die 35-Stunden-Woche daher ein Standortnachteil für deutsche Unternehmen. Um dies auszugleichen, müssen tarifliche Regelungen vereinbart werden, welche die maximal flexible Nutzung des verfügbaren Arbeitszeitvolumens ermöglichen. Damit würden die Tarifvertragsparteien einen wichtigen Beitrag zur Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen leisten.

Tarifliche Reformansätze sehen wir in folgenden Themen:

- Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifvertragsparteien müssen verstärkt genutzt werden. Dies betrifft insbesondere die Themen tägliche Höchstarbeitszeit, Verkürzung der Ruhezeit, Ermöglichung von Kurzpausen im Schichtbetrieb sowie Ausweitung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Auch die Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes im Hinblick auf den Bereitschaftsdienst müssen verstärkt genutzt werden.
- Es sollte ein tariflicher Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden bei gleichzeitiger Streichung von Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge definiert werden. Die Vereinbarung einer Arbeitszeit im Arbeitszeitkorridor muss jedoch auf beiderseitiger Freiwilligkeit beruhen und dem Arbeitgeber die Möglichkeit lassen, bei betrieblicher Notwendigkeit den Vertrag auf 35 Stunden zurückzuführen. Ankerpunkt bleibt die 35-Stunden-Woche.
- Der Tarifvertrag muss um neue, flexibilitätssteigernde Instrumente ergänzt werden. Dies beinhaltet insbesondere
 - die Möglichkeit der kollektiven, bedarfsbedingten vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit,
 - eine praxisgerechte Ausgestaltung von zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten, welche die Zahl zuschlagspflichtiger Arbeitsstunden reduziert, sowie
 - das Recht zur einseitigen Schichtabsage durch den Arbeitgeber.

[Position auf einen Blick](#)

- Der Manteltarifvertrag muss es ermöglichen, Arbeitszeitguthaben von deutlich mehr als 50 Stunden pro Jahr zur Auszahlung zu bringen.

1 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit

Kurzfristige Aufträge bedingen flexible Gestaltung der täglichen Arbeitszeit

1.1 Tägliche Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst ausweiten

Die bereits jetzt in § 2 A. Ziffer 1 Absatz (V) Manteltarifvertrag (MTV) bestehende Regelung muss in Anwendung des § 7 Absatz 1 Nr. 1 a) ArbZG um den Bereitschaftsdienst ergänzt werden. In der betrieblichen Praxis ist Bereitschaftsdienst ein gängiges Arbeitszeitmodell. Zur Flexibilisierung muss eine tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden ermöglicht werden. Es wäre unsinnig, wenn ein Arbeitnehmer in Bereitschaftsdienst seine Arbeit nach zehn Stunden unterbrechen müsste, nur um sie dann nach Ende der Ruhezeit wieder aufzunehmen.

1.2 Kurzpausen im Schichtbetrieb ermöglichen

Die heutige Wirtschaft stellt an das einzelne Unternehmen höchste Ansprüche in Bezug auf die, oft sehr kurzfristige, Erfüllung der Kundenanforderungen. Dies wirkt sich auch auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen aus. Um den Betrieben diesbezüglich mehr Flexibilität zu ermöglichen, muss im Schichtbetrieb in Anwendung des § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG die Aufteilung der Gesamtdauer der Pausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer ermöglicht werden.

1.3 Verkürzung der Ruhezeit

§ 7 Absatz 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthält eine Öffnungsklausel für die Verkürzung der Ruhezeit. Durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann die Ruhezeit von elf Stunden um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.

Der Manteltarifvertrag ist um eine solche Öffnungsklausel zu erweitern, die durch Betriebsvereinbarung eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden für definierte Arbeitnehmergruppen ermöglicht. Diese Arbeitnehmergruppen könnten zum Beispiel Arbeitnehmer mit weitgehender Zeitsouveränität (Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, etc.) sein.

Beispiel Tarifvertrag Mobiles Arbeiten

In der Tarifrunde 2018 wurde im erstmals abgeschlossenen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten festgelegt, dass sich für die Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit die Ruhezeit zwischen Been-

digung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden verkürzt, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können.

1.4 Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ausweiten

In den MTV muss daher in Anwendung des § 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG eine Regelung aufgenommen werden, die es den Betriebsparteien ermöglicht, in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen ermöglicht werden.

2 Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit bedarfsgerecht nutzen

2.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert weitere tarifliche Optionen für eine zusätzliche Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Erforderlich ist, dass die Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge gestrichen werden und den Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung einer Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden ermöglicht wird (Arbeitszeitkorridor). Dies muss jedoch für beide Seiten freiwillig sein – also ohne einen erzwingbaren, klagbaren Anspruch des Arbeitnehmers.

Ankerpunkt bleibt die 35 Stunden-Woche. Eine Rückkehr auf 35 Stunden muss möglich sein. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, unter Beachtung einer Ankündigungsfrist, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers wieder auf 35 Stunden zurückzuführen. Auch muss die Möglichkeit der Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen gemäß § 2 TV BeschE erhalten bleiben.

Der Arbeitszeitkorridor dient damit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen noch besser umgehen zu können.

2.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit

Bereits heute gibt es den Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (TV BeschE), der bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen die Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit vorübergehend durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf bis zu 29 Stunden / Woche zu senken. Dieses Instrument hat sich in der Praxis bewährt.

Für Zeiten, in denen ein situationsbedingter Bedarf nach einem erhöhten Arbeitszeitvolumen besteht, z. B. bei guter Sonderkonjunktur, dem Eingang außergewöhnlicher Großaufträge oder Phasen vollgelaufener Arbeitszeitkonten, muss ein Instrument geschaffen werden, das, außerhalb der Mehrarbeit, in umgekehrter Richtung wirkt. Es muss im Rahmen eines neu gestalteten TV BeschE möglich sein, durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit kollektiv zu erhöhen, ohne dass Mehrarbeitszuschläge entstehen.

2.3 Mehrarbeit nicht unnötig verteuern

Sofern nur ein temporärer Bedarf einer erhöhten Arbeitszeit besteht, kommt Mehrarbeit in Betracht. Mehrarbeit als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung sollte wegen der zusätzlichen Kosten (Zuschläge) nur als Ausnahme in den Fällen eingesetzt werden, in denen unvorhergesehen ein nicht planbares oder nicht eingeplantes zusätzliches Arbeitszeitvolumen innerhalb einer bestimmten Frist oder zu einem bestimmten Termin auftritt.

Der MTV regelt die zuschlagspflichtige Mehrarbeit. Sie liegt beim Vollzeitbeschäftigten vor, wenn dessen wöchentliche Arbeitszeit die festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

Um Mehrarbeit nicht unnötig zu verteuern, müssen folgenden Regelungen im MTV geändert werden:

- Die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags bei Überschreitung der 10-Stunden-Grenze pro Tag muss entfallen.
- Der Mehrarbeitszuschlag darf stets nur 25 Prozent pro Mehrarbeitsstunde betragen.

2.4 Regelung zum Drei-Schicht-Betrieb abschaffen

Die Regelung der bezahlten Pause im Drei-Schicht-Betrieb ist in der modernen Arbeitswelt überholt. Die Pausenbezahlung war eingeführt worden, da in früheren Produktionsprozessen eine feste Pausengewährung kaum möglich war. Sie verteuert die Arbeitskosten und muss abgeschafft werden. Dies gilt umso mehr während der Corona-Pandemie, die vielfach die Liquidität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stark belastet hat.

Die heutige betriebliche Situation weist eine Vielzahl von Schichtsystemen auf. Für die Privilegierung der Drei-Schicht-Pause ist kein sachlicher Grund erkennbar. Die Streichung der bezahlten Drei-Schicht-Pause ermöglicht eine Entlastung der Unternehmen bei den Personalkosten und macht Schichtsysteme, die Drei-Schicht beinhalten, attraktiver.

2.5 Recht zur einseitigen Schichtabsage durch den Arbeitgeber

Bereits jetzt ermöglicht es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber Sonderschichten (zum Beispiel Mehrarbeitschichten) einseitig absagt (BAG - 1 AZR 452/74).

Der MTV ist um eine Regelung zu ergänzen, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, mit einer angemessenen Frist auch reguläre Schichten abzusagen, ohne dies im jeweiligen Einzelfall mit dem Betriebsrat vereinbaren zu müssen.

2.6 Wöchentliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst ausweiten

Die bereits jetzt in § 2 A. Ziffer 1 Absatz (V) MTV bestehende Regelung muss um den Bereitschaftsdienst ergänzt werden. In der betrieblichen Praxis ist Bereitschaftsdienst gängige Praxis. Zur Flexibilisierung muss beim Bereitschaftsdienst eine wöchentliche Arbeitszeit entsprechend den Regelungen zur Arbeitsbereitschaft ermöglicht werden.

2.7 Nachtschichtregelung praxisnah ausgestalten

Der Zeitraum der tariflichen Nachtzeit, mit der Verpflichtung der Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen, muss auf den gesetzlichen Zeitraum der Nachtzeit (23:00 Uhr bis 06:00 Uhr) zurückgeführt werden. Dies ermöglicht eine Entlastung der Unternehmen bei den Personalkosten und macht Schichtsysteme, die Nachtarbeit beinhalten, attraktiver.

2.8 Anpassung von Arbeitszeit und Zuschlägen in der globalisierten Wirtschaft

Der MTV muss mit einer Öffnungsklausel versehen werden, die eine tarifliche Anpassung der Arbeitszeit und der Zuschläge von bestimmten Arbeitnehmern ermöglicht. Sie soll die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer ermöglichen, deren Arbeit in besonderem Maß durch die Tätigkeit in der internationalen Wertschöpfungskette geprägt ist.

Diese Klausel könnte insbesondere folgende Themen betreffen:

- Anpassung der Zuschlagsregelungen aufgrund veränderter Ansprechzeiten
- Besondere Betriebs- und Servicezeiten

So könnten für ganze Abteilungen in Deutschland abweichende Betriebs- und Servicezeiten (gegebenenfalls rund um die Uhr) festgelegt werden, ohne dass Nacharbeitszuschläge anfallen.

3 Ausweitung der jährlichen Arbeitszeit

Jahresarbeitszeit nicht weiter vermindern

3.1 Auszahlung von Guthaben aus Arbeitszeitkonten ausweiten

Der Fachkräftemangel bedroht die Wettbewerbsfähigkeit unserer Mitgliedsunternehmen.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, muss die in § 2 B. Absatz (V) MTV bereits bestehende Möglichkeit der Auszahlung von Guthaben aus Arbeitszeitkonten deutlich ausgeweitet werden. Der Manteltarifvertrag muss es ermöglichen, Arbeitszeitguthaben von deutlich mehr als 50 Stunden pro Jahr zur Auszahlung zu bringen.

Daneben müssen die Regelungen zur Vereinbarung eines Vertrags mit einer von 35 Stunden abweichenden Arbeitszeit bestehen bleiben.

3.2 Unbezahlte Freistellung für Aus- und Fortbildung

Nach dem aktuellen MTV (§ 10 B. Ziffer 5) haben bis zu einem Prozent der Arbeitnehmer des Betriebs Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von bis zu zwei Wochen pro Jahr.

Durch diese Regelung verlieren die Betriebe Arbeitszeitvolumen. Um die Nutzung dieser Regelung zu begrenzen, muss die Regelung dahingehend geändert werden, dass die Freistellung stets unbezahlt erfolgt.

Legitimen Interessen der Arbeitnehmer kann durch Nutzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung und des Tarifvertrags zur Bildungsteilzeit Rechnung getragen werden.

Ansprechpartner / Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-127

enno.schad@vbm.de

Friedbert Warnecke

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

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 August 2020