

Tarif

The logo for vbm, consisting of the lowercase letters 'vbm' in a white, sans-serif font on a blue rectangular background.

Bayerische M+E Arbeitgeber

Arbeit und Leben – Lebensphasen tariflich gestalten

Position, Dezember 2021



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

Lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen sind ein Wettbewerbsfaktor

Jeder Arbeitnehmer hat entsprechend seiner individuellen Lebensphasen – von der Ausbildung bis zur Rente – unterschiedliche Interessenschwerpunkte. Die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie tragen diesen Anforderungen an vielen Stellen bereits Rechnung, jeweils unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

Die Transformation in der M+E Industrie kann nur gelingen, wenn die Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeitmodelle weiterhin bei den Betriebsparteien verbleibt. Daher verbietet sich die Vorgabe einer Vier-Tage-Woche.

Die Gestaltung lebensphasenorientierter Arbeitsbedingungen ist ein Wettbewerbsfaktor und wird künftig noch mehr an Bedeutung gewinnen, wenn es darum geht, Arbeitskräfte zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. Sie helfen dabei, Arbeit und Freizeit für alle Beteiligten sinnvoll zu kombinieren und führen zu einer stärkeren Identifizierung mit dem Unternehmen. Das wirkt sich nicht nur positiv auf die Loyalität der Arbeitnehmer aus, sondern hilft auch, hohe Fluktuationsraten zu vermeiden. Zudem können die Betriebe die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten nutzen, um ihre Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen optimal einzusetzen.

In der Tarifrunde 2018 wurden unter anderem mit dem *Tarifvertrag Langzeitkonten* und dem *Tarifvertrag Mobiles Arbeiten* weitere tarifliche Optionen für die Unternehmen geschaffen. Beide Tarifverträge erweitern die Handlungsmöglichkeiten für die Betriebsparteien.

Insbesondere das Thema „mobiles Arbeiten“ ist damit unter Berücksichtigung der Besonderheiten der M+E Industrie durch die sachnäheren Tarifvertragsparteien bereits abschließend geregelt. Einen (gesetzlichen) Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten lehnen wir ab. Ein derartiger Anspruch würde die personalpolitische und arbeitsorganisatorische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

Bertram Brossardt
02. Dezember 2021

Inhalt

| | | |
|-----------------------------|---|-----------|
| Position auf einen Blick | 1 | |
| 1 | Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten | 3 |
| 1.1 | 40-Stunden-Vertrag | 3 |
| 1.2 | Mobiles Arbeiten | 3 |
| 1.2.1 | Tarifliche Regelungen sind ausreichend | 3 |
| 1.2.2 | (Gesetzlicher) Anspruch auf Homeoffice ist abzulehnen | 4 |
| 1.3 | Gleitzeit | 5 |
| 1.4 | Flexi-Konto | 5 |
| 1.5 | Wertguthabenkonto | 5 |
| 1.5.1 | Gesetzliche Regelungen | 5 |
| 1.5.2 | Tarifvertrag Langzeitkonten | 6 |
| 1.6 | Altersteilzeit | 6 |
| 1.7 | Teilzeit | 7 |
| 1.7.1 | Keine 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich | 7 |
| 1.7.2 | Erwerbsbeteiligung erhöhen | 8 |
| 1.7.3 | Der notwendige Beitrag der Politik | 9 |
| 1.8 | Freistellung für Bildung und Qualifizierung | 9 |
| 1.8.1 | § 10 Ziffer 5 MTV | 9 |
| 1.8.2 | Tarifvertrag zur Qualifizierung | 9 |
| 1.8.3 | Tarifvertrag Bildungsteilzeit | 10 |
| 2 | Tarifliche Reformansätze | 13 |
| 2.1 | Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden | 13 |
| 2.2 | Besondere Bedingungen bei Erreichen des Regelalters | 13 |
| 2.3 | Streichung der Altersprivilegien | 14 |
| Ansprechpartner / Impressum | | 15 |

Position auf einen Blick

Lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen sind ein Wettbewerbsfaktor

- Die Gestaltung lebensphasenorientierter Arbeitsbedingungen ist ein Wettbewerbsfaktor, um Arbeitskräfte zu halten und neue zu gewinnen. Lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen helfen dabei, Arbeit und Freizeit zu kombinieren. Dies führt zu einer stärkeren Identifizierung mit dem Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf die entgegengebrachte Loyalität. Hohe Fluktuationsraten lassen sich dadurch vermeiden.
- Lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen können genutzt werden, um die Arbeitskräfte bestmöglich unter Berücksichtigung der betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen einzusetzen.
- Eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen trägt zu gesundem und produktivem Arbeiten bis zum Erreichen des Rentenalters bei. Die demografische Entwicklung und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit rücken den Erhalt der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer weiter in den Fokus.
- Die Tarifverträge der bayerischen M+E Industrie ermöglichen bereits heute, jeweils unter Wahrung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers, die Anpassung der Arbeitsbedingungen an verschiedene Lebensphasen der Arbeitnehmer.
- Einen (gesetzlichen) Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten lehnen wir ab. Es muss der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer erfolgt.
- Eine Verkürzung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit lehnen wir ab. Die situations- und bedarfsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, von der Teilzeit bis zum 40-Stunden-Vertrag, wird bereits heute im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen betrieblich genutzt. Eine 4-Tage-Woche (mit Teilentgeltausgleich) lehnen wir ab.
- Tarifliche Reformansätze sehen wir in folgenden Themen:
 - Der Tarifvertrag definiert einen Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden bei gleichzeitiger Streichung von Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge. 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.

[Position auf einen Blick](#)

- Wir brauchen tarifliche Öffnungsklauseln, die die untertarifliche Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichung des gesetzlichen Regelrentenalters ermöglichen.
- Der Entgeltausgleich bei Leistungsminderung (§ 17 MTV) muss entfallen.
- Der tarifliche Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer (§ 8 Ziffer 2 Absatz (III) MTV) muss entfallen.

1 Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten

Bestehende tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

Die Tarifverträge der bayerischen M+E Industrie bieten bereits viele Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen:

1.1 40-Stunden-Vertrag

§ 2 A. MTV enthält seit der Tarifrunde 2018 wesentlich verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarung von 40-Stunden-Verträgen.

Es handelt sich bei der Vereinbarung eines 40-Stunden-Vertrags um eine Änderung des Arbeitsvertrags, die nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen kann. Auf eine verlängerte Arbeitszeit besteht kein individueller Anspruch des Arbeitnehmers, so dass diese Vereinbarung auch für den Arbeitgeber freiwillig ist.

Die Bezahlung wird proportional angepasst. Wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner individuellen Lebenssituation (zum Beispiel Bau eines Eigenheims oder Gründung einer Familie) den Wunsch hat, mehr Entgelt zu verdienen, bietet der 40-Stunden-Vertrag ein Mittel, um diesem Interesse Rechnung zu tragen. Der Arbeitgeber erhält im Gegenzug ein höheres Arbeitszeitvolumen.

Durch die Freiwilligkeit der Erhöhung der Arbeitszeit ist sichergestellt, dass dies nicht gegen den Willen und die Interessen des Arbeitgebers erfolgen kann.

1.2 Mobiles Arbeiten

Es darf keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten geben.

1.2.1 Tarifliche Regelungen sind ausreichend

In der Tarifrunde 2018 wurde für das Tarifgebiet der M+E Industrie Bayern erstmals ein Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA) vereinbart. Dieser Tarifvertrag greift die aktuelle Tendenz vieler Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf, sich von starren Büroarbeitsplätzen zu lösen und mobiles Arbeiten (insbesondere mittels mobiler Endgeräte) außerhalb des Werksgeländes zu ermöglichen.

Der Tarifvertrag kommt dann zur Anwendung, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung darauf verständigen.

Es besteht kein tariflicher Anspruch auf mobiles Arbeiten. Vielmehr verständigen sich

Arbeitnehmer und Führungskraft im Rahmen der Betriebsvereinbarung auf Lage, Zeitraum und Häufigkeit des Mobilen Arbeitens. Dabei sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen. Mobiles Arbeiten gegen den Willen des Arbeitgebers kann es also nicht geben. Auch in der Corona-Pandemie wird oftmals entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen und den Interessen der Arbeitnehmer einvernehmlich mobiles Arbeiten vereinbart.

Mobiles Arbeiten im Sinne des TV MobA soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.

Die Anwendung des TV MobA hat unter anderem folgende Vorteile:

- Mehrarbeit während Mobiler Arbeit ist nur zuschlagspflichtig, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und nach Genehmigung durch den Betriebsrat angeordnet wurde. Die Zuschlagshöhe richtet sich nach § 6 Manteltarifvertrag. Falls eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, ist Mehrarbeit durch den Arbeitgeber anzuordnen und bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten sowie zu vergüten. Entsprechendes gilt für die Vergütung der Zuschläge.
- Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit haben keinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge, es sei denn, die Nachtarbeit ist ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet oder es wurde für entsprechende Zeiten auf Veranlassung des Vorgesetzten ausdrücklich Erreichbarkeit vereinbart und der Arbeitnehmer erbringt in diesen Zeiten Arbeitsleistungen.
- Für Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

1.2.2 (Gesetzlicher) Anspruch auf Homeoffice ist abzulehnen

Wir lehnen einen (gesetzlichen) Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten ab.

Die absolute Ausnahmesituation während der Corona-Pandemie kann keinesfalls die Blaupause für eine aufgezwungene Arbeitsorganisation im Rahmen normaler Verhältnisse sein. Es muss der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Freiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer erfolgt. Dies haben die Gerichte (unter anderem das Landesarbeitsgericht München) eindeutig bestätigt.

In vielen Betrieben werden ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden. Eine

einseitige Möglichkeit der Arbeitnehmer, Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten durchzusetzen, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

1.3 Gleitzeit

Seit vielen Jahren bietet der MTV den Betriebsparteien die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit abzuschließen. Gleitzeit bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, weitgehend im durch die Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmen die Erbringung seiner Arbeitsleistung selbst zu steuern. Sie dient damit der Flexibilisierung der Arbeit und ermöglicht es dem Arbeitnehmer, berufliche und private Belange in Einklang zu bringen.

1.4 Flexi-Konto

Flexi-Konten dienen gemäß den Vorgaben des § 7b SGB IV der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen.

Sie verstetigen Beschäftigung und helfen damit, Kurzarbeit möglichst zu vermeiden. Damit dienen Flexi-Konten sowohl dem Interesse des Arbeitgebers an einer Steuerung der Arbeitszeit entsprechend den betrieblichen Erfordernissen (insbesondere in der Produktion) als auch den Interessen der Arbeitnehmer. Die beschäftigungssichernde Wirkung von Flexi-Konten hat sich nicht nur in der Finanzkrise gezeigt, sondern bestätigt sich aktuell erneut während der Corona-Pandemie.

Im Rahmen der Vereinbarung des Flexi-Kontos werden sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die Interessen der Belegschaft zum Ausgleich gebracht. Bei der Festlegung der Lage und Ausgestaltung der unterschiedlichen Arbeitszeitsysteme und der sich anschließenden Besetzung der Schichten spielen die unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten regelmäßig eine große Rolle.

1.5 Wertguthabenkonto

1.5.1 Gesetzliche Regelungen

Um Arbeitnehmern längere bezahlte Freistellungen, zum Beispiel für die Pflege Angehöriger, zu ermöglichen, können bereits auf gesetzlicher Grundlage sogenannte Wertguthabenkonten verwendet werden.

Entscheidend ist bei der Entnahme von Guthaben aus dem Wertguthabenkonto die zugrundeliegende Verwendungsabrede. Sofern Zeitkonten nicht die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produk-

tions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen, liegt eine sogenannte Wertguthabenvereinbarung vor (§ 7b Nr. 2 SGB IV).

Wertzeitguthaben können verwendet werden für:

- Gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerung der Arbeitszeit. Der Gesetzestext nennt als nicht abschließende Beispiele Pflegezeit, Elternzeit und Teilzeit.
- Vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung. Dies können nach dem Gesetzestext insbesondere Freistellungen unmittelbar vor dem Bezug einer Altersrente oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen sein.

1.5.2 Tarifvertrag Langzeitkonten

In der Tarifrunde 2018 wurde für das Tarifgebiet der M+E Industrie Bayern erstmals ein Tarifvertrag Langzeitkonten vereinbart. Es handelt sich um eine neue Option für Arbeitgeber. Der Tarifvertrag kommt nur dann zur Anwendung, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung darauf verständigen.

Der Vorteil gegenüber einem Wertguthabenkonto auf rein gesetzlicher Basis besteht in der Möglichkeit, Vergütungsbestandteile (13. ME und / oder den um den Faktor 0,5 erhöhten Teil des Urlaubsentgelts) einzubringen. Der Zufluss von Arbeitsstunden darf 200 Stunden jährlich nicht überschreiten. Die Betriebsparteien können jedoch durch freiwillige Betriebsvereinbarung das einbringbare Stundenvolumen erhöhen. Zudem gilt keine Stundenbegrenzung, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des neuen MTV die Umbuchung von Stunden aus einem Arbeitszeitkonto in ein Langzeitkonto vereinbaren.

Die Guthaben aus einem Langzeitkonto gemäß dem TV Langzeitkonto können verwendet werden für

- das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers (unmittelbar) vor Rentenbeginn,
- die Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit und
- die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege- oder Elternzeit.

Die Betriebsparteien können im Rahmen der Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke festlegen, wie beispielsweise

- Freistellung für individuelle Auszeiten (Sabbatical),
- sonstige Verwendungszwecke.

1.6 Altersteilzeit

Bereits seit 1998 haben die Tarifvertragsparteien der bayerischen Metall- und Elektroindustrie tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit vereinbart. Nach dem Wegfall der

Erstattungsleistungen durch die Bundesagentur im Jahr 2010 erfolgte eine Anpassung durch ein neues Tarifwerk.

Mit dem Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) wurde ab 01. Januar 2010 die Basis für eine neue, moderne tarifliche Altersteilzeit in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie gelegt. Dieser Tarifvertrag wurde im Jahr 2015 neu abgeschlossen. Er gestaltet die bestehende Systematik der tariflichen Altersteilzeit inhaltlich neu und zukunftsfest. Der Tarifvertrag sieht für die Ansprüche auf Altersteilzeit ein höheres Mindestalter als bisher vor und vollzieht damit die ansteigenden Rentenzugänge nach. Zudem verbleiben dadurch dringend benötigte Fachkräfte länger im Unternehmen.

Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht eine verblockte Altersteilzeit lediglich bis zur Dauer von drei Jahren. Der TV FlexÜ ermöglicht die Nutzung der verblockten Altersteilzeit über die im Altersteilzeitgesetz vorgesehene Dauer hinaus. Die vielfältigen betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten des Tarifvertrags ermöglichen den passgenauen Einsatz der Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau.

1.7 Teilzeit

Die Beschäftigung in Teilzeit muss die Ausnahme bleiben. Die Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit, die Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gleichermaßen ein Interesse daran, in gegenseitigem Einvernehmen eine für beide Seiten passende Regelung zu vereinbaren. Wichtig ist, dass der Manteltarifvertrag (MTV) in § 2 C. Ziffer 1 MTV und § 2 C. Ziffer 2 bereits Regelungen zur Teilzeit enthält.

1.7.1 Keine 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich

Von Seiten der IG Metall wird die Einführung einer 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich gefordert.

Dies lehnen wir strikt ab. Die Betriebsparteien können bereits heute über § 2 des Tarifvertrags zur Beschäftigungsentwicklung die Arbeitszeit bei konjunkturellen Schwierigkeiten kollektiv auf bis zu 29 Stunden absenken. Selbstverständlich wird dann auch das Entgelt entsprechend abgesenkt. Zusätzlich kann die Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung zur Bewältigung der Transformation für maximal 36 Monate auf bis zu 32 Stunden abgesenkt werden. Beide Regelungen dienen der Beschäftigungssicherung und vermeiden letztlich Kündigungen. In beiden Fällen obliegt jedoch die Verteilung der auf bis zu 29 bzw. auf bis zu 32 Stunden reduzierten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage den Betriebsparteien.

Ein Zwang zur Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche ist kontraproduktiv und widerspricht den betrieblichen Erfordernissen und Realitäten.

Zudem sind die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung in den vergangenen Jahrzehnten überreizt worden. Vielmehr ist nach dem Ende der Corona-Pandemie eine Ausweitung der Arbeitszeit geboten, um dem weiterhin bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Insbesondere die mit einer Reduzierung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich verbundene Steigerung der Arbeitskosten würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Bayern erheblich beeinträchtigen und somit den Verlust von Arbeitsplätzen mit sich bringen.

1.7.2 Erwerbsbeteiligung erhöhen

Zur Fachkräftesicherung ist eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen erforderlich. Um diese bislang nicht ausreichend genutzten Potenziale zu heben, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die die erwünschten kontinuierlichen Erwerbsverläufe ermöglichen.

Insbesondere Frauen wählen eine Beschäftigung in Teilzeit, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Für sie ist daher die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, besonders wichtig. Zum Teil erfolgt sie jedoch unfreiwillig, weil Kinderbetreuungseinrichtungen fehlen. Viele Unternehmen engagieren sich daher freiwillig für die betriebliche Kinderbetreuung. Die Wirtschaft, insbesondere die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, erfüllt hier eine Aufgabe, die eigentlich vom Staat erledigt werden müsste.

Aktionsprogramm Fachkräftesicherung

Mit dem Aktionsprogramm Fachkräftesicherung unterstützt die vbw bereits seit zehn Jahren Unternehmen und Betriebe in Bayern bei der Fachkräftesicherung. Dieses Engagement wird mit der 2018 gestarteten Initiative Fachkräftesicherung+ von vbw und Bayerischer Staatsregierung vertieft und ausgebaut.

Wir setzen uns für die richtigen politischen Weichenstellungen ein, damit Unternehmen in Bayern heute und in Zukunft ausreichend Fachkräfte finden. Neben unseren politischen Forderungen haben wir bislang im Aktionsprogramm Fachkräftesicherung mit mehr als 30 Projekten einen ganzheitlichen Ansatz geschaffen, der alle Potenziale für den bayerischen Arbeitsmarkt berücksichtigt und fördert.

Einige dieser Projekte hat die vbw als Pilotprojekt mit bayme vbm, den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden, initiiert. Basierend auf diesen Erfahrungen unterstützt die vbw ihre Mitgliedsverbände und Einzelunternehmen bei der Konzeption und Umsetzung branchenspezifischer Projekte und Lösungen.

1.7.3 Der notwendige Beitrag der Politik

Die Politik ist gefordert, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu verbessern. Dazu gehört unter anderem ein bedarfsgerechter qualitativer wie quantitativer Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen, um echte Wahlmöglichkeiten zu bieten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene muss auf individuellen Vereinbarungen beruhen. Der Staat muss hier die notwendigen Spielräume ermöglichen und seine Hausaufgaben bei der Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und Pflege erledigen. Hier sind auf Seiten der Einrichtungen vor allem flexible Öffnungszeiten und praktikable Schließzeiten in den Ferien sowie der Ausbau bedarfsgerechter Ganztagsangebote auch für ältere Kinder zu nennen.

1.8 Freistellung für Bildung und Qualifizierung

Der Manteltarifvertrag und der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) bieten dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Teilnahme an Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen. Zusätzlich wurde in der Tarifrunde 2012 der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit abgeschlossen. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung und der Tarifvertrag Bildungsteilzeit wurden in der Tarifrunde 2015 geändert und neu abgeschlossen.

1.8.1 § 10 Ziffer 5 MTV

Gemäß § 10 Ziffer 5 MTV kann sich der Arbeitnehmer zum Zwecke der Aus- und Fortbildung bis zu zwei Wochen im Jahr von der Arbeit freistellen lassen. Soweit der Arbeitnehmer keinen Verdienstaufschlag von dritter Seite beanspruchen kann, ist er ihm zu vergüten. Der Anspruch nach § 10 Ziffer 5 MTV kann von maximal einem Prozent der Arbeitnehmer des Betriebs genutzt werden (§ 10 Ziffer 1 TV Q).

1.8.2 Tarifvertrag zur Qualifizierung

Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsaufgabe zu schaffen.

Qualifizierung im Sinne des TV Q sind betrieblich notwendige sowie betrieblich zweckmäßige Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen,

Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
- beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Arbeitnehmer im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung),
- eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung).

Der Arbeitgeber stellt auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebs den künftigen betrieblichen Qualifikationsbedarf fest und berät darüber mit dem Betriebsrat. Dazu kann der Betriebsrat Vorschläge machen. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge des Betriebsrats jedoch nicht aufgreifen. Es besteht keine Verpflichtung, eine Ablehnung zu begründen. Die Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs unterliegt einer objektiven, an den Interessen des Arbeitsprozesses ausgerichteten situationsbezogenen Beurteilung (Ist-Soll-Analyse).

Die Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des TV sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah (training on the job) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Beim „training on the job“ kann eine Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrags zum Beispiel direkt an der Maschine oder am PC erfolgen.

Der Tarifvertrag trifft differenzierte Regelungen zur Kostentragung im Hinblick auf die Kosten der Maßnahme, die Arbeitszeiten sowie die Reisezeiten. Insbesondere bei den Entwicklungsqualifizierungen kommt es durch die Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer deutlichen Entlastung des Arbeitnehmers (Lastenteilung). Im Gegensatz zu den betrieblich notwendigen Qualifizierungen erfolgt bei Entwicklungsqualifizierungen auch keine Vergütung der Reisezeiten.

1.8.3 Tarifvertrag Bildungsteilzeit

Weiterbildung und kontinuierliche Qualifizierung sind lebenslange Prozesse. In einer Zeit raschen technischen Wandels muss einmal erworbenes Wissen ständig aktualisiert und fortentwickelt werden. Berufliche Qualifizierung bietet mehr Jobsicherheit, mehr Herausforderung, mehr Aufstiegschancen. Qualifizierungsmöglichkeiten sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig. Mit dem Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit tragen die Tarifvertragsparteien der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ihren Teil dazu bei.

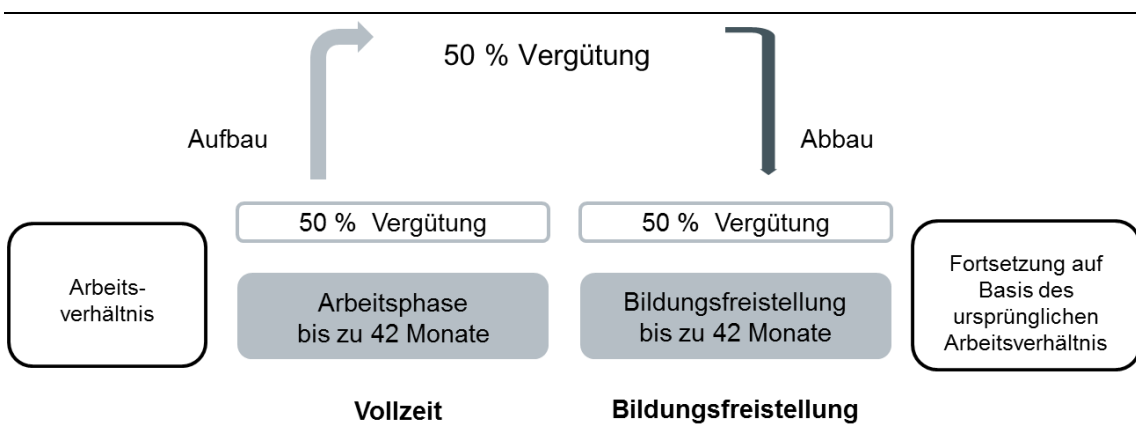
Durch den Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit wird Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, Maßnahmen zur Weiterbildung in einem verblockten Teilzeitmodell zu absolvieren. Die Vereinbarung einer Weiterbildungsmaßnahme auf der Basis des Tarifvertrags zur Bildungsteilzeit ist „für beide Seiten freiwillig“. Analog dem bekannten Modell der Altersteilzeit gibt es bei der Bildungsteilzeit zwei Blöcke: Die Arbeitsphase und die Freistellungsphase (Bildungsphase). Die Gesamtdauer der Bildungsteilzeit ist auf bis zu sieben Jahre mit zwei Blöcken von jeweils bis zu 42 Monaten ausgelegt.

Die Weiterbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmer weiterqualifizieren und dazu beitragen, seine Berufsperspektiven zu verbessern. Die Dauer der Bildungsteilzeit mit einer Freistellungsphase (Bildungsphase) von bis zu 3,5 Jahren wurde bewusst so gewählt, um die Absolvierung eines Bachelor-Studiengangs zu ermöglichen.

Die Bildungsteilzeit ist ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die vertragliche Arbeitszeit wird während der gesamten Laufzeit der Bildungsteilzeit auf die Hälfte der ursprünglichen Arbeitszeit festgelegt. Der Arbeitnehmer erhält durchgängig ein Arbeitsentgelt auf der Basis seines Teilzeitarbeitsverhältnisses.

Der Arbeitnehmer finanziert die Bildungsteilzeit im Rahmen eines Wertguthabenkontos selbst. Er arbeitet zunächst mehr, als er nach seinem Teilzeitarbeitsvertrag arbeiten müsste und entspart das Guthaben in der Freistellungsphase. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers, das entsparte Guthaben aufzustocken. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, tarifliche Sonderzahlungen (z. B. Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Absicherung eines Teils eines 13. Monateinkommens und/oder das tariflich erhöhte Urlaubsentgelt), Zeiten aus Arbeitszeitkonten bis zu drei Stunden pro Woche und die Freistellung nach § 10 Ziffer 5 MTV im Rahmen der Bildungsteilzeit einzubringen. Das folgende Schaubild verdeutlicht das Modell der Bildungsteilzeit.

Abbildung 1
Modell der Bildungsteilzeit



Quelle: Eigene Darstellung vbm

2 Tarifliche Reformansätze

Tarifliche Reformen müssen die betriebliche Flexibilität erweitern

Obwohl die betrieblichen Möglichkeiten deutlich ausgeweitet wurden, laufen starre Begrenzungen von 40-Stunden-Verträgen zum Teil den Wünschen der Belegschaft zuwider. In Betrieben, in denen mehr Arbeitnehmer als nach den Grenzen des MTV möglich, den Wunsch haben, dauerhaft oder für einen befristeten Zeitraum 40 Stunden zu arbeiten, kann dies zu Problemen führen.

Bedingt durch den Fachkräftemangel besteht zudem die Notwendigkeit einer weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Dies muss sich auch bei den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern niederschlagen, die nach Erreichen des Regelrentenalters noch weiter im Erwerbsleben bleiben möchten.

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 Besondere Bedingungen bei Erreichen des Regelalters

Erforderlich ist eine tarifliche Öffnungsklausel, die es ermöglicht, bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die das jeweilige gesetzliche Regelrentenalter erreicht haben, vom Tarifvertrag nach unten abweichende Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Im Arbeitsvertrag könnten so die Vorschriften des Tarifvertrags ganz oder teilweise abbedungen

werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestalten auf diesem Weg das Arbeitsverhältnis entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen.

Bei der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der das Regelrentenalter erreicht hat, stünden die Arbeitsbedingungen damit zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien. Eine Anpassung an die individuellen Bedürfnisse und Notwendigkeiten ist bedarfsorientiert.

2.3 Streichung der Altersprivilegien

Tarifliche Regelungen, die unter anderem an das Alter anknüpfen, sind nicht mehr zeitgemäß. Sie dienen lediglich dazu, in der Vergangenheit erworbene Besitzstände zu sichern. Insbesondere der Entgeltausgleich bei Leistungsminderung führt zu großem bürokratischem Aufwand und zu hoher finanzieller Belastung.

Aufgrund des Fachkräftemangels werden immer mehr ältere Arbeitnehmer gebraucht. Das Renteneintrittsalter wird schrittweise auf 67 Jahre erhöht. Die Altersprivilegien wurden daran nicht angepasst. Sie bilden nicht mehr die Lebenswirklichkeit ab.

Die Regelungen zur ordentlichen Unkündbarkeit (§ 8 Ziffer 2 Absatz (III) MTV) und zum Entgeltausgleich bei Leistungsminderung (§ 17 MTV) sind daher zu streichen.

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

www.vbm.de

Friedbert Warnecke

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

friedbert.warnecke@vbm.de

www.vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbm

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

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm Dezember 2021