

# Tarif

**vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

## Arbeitszeitflexibilisierung im Flächentarif maximieren

Position, April 2025



## 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 Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie stehen im harten internationalen Wettbewerb. Die bei uns geltende Wochenarbeitszeit von 35 Stunden sowie die hohen Personalkosten stellen massive Wettbewerbsnachteile dar. Umso wichtiger ist es, dass tarifliche Regelungen eine maximale Nutzung des verfügbaren Arbeitszeitvolumens ermöglichen. Das ist bisher leider nicht der Fall.

Dieses Positionspapier bündelt unsere Forderungen zu den notwendigen Änderungen für mehr Arbeitszeitflexibilisierung in den Tarifverträgen der bayerischen M+E Industrie.

Klar ist: Die innerhalb der IG Metall geführte Diskussion um eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit geht angesichts der ohnehin schon geringen Wochenarbeitszeit genau in die falsche Richtung. Allein die Diskussion um die Vier-Tage-Woche führt dazu, dass Standort- und Investitionsentscheidungen überdacht werden

Der Gewerkschaft muss bewusst sein: Wenn wir die M+E-Industrie auf Dauer am Standort halten wollen, dann darf die wöchentliche Arbeitszeit auf keinen Fall noch weiter abgesenkt werden. Stattdessen benötigen wir deutlich mehr Arbeitszeitflexibilität.

Bertram Brossardt  
April 2025



# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit</b>	<b>3</b>
1.1 Tägliche Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst ausweiten	3
1.2 Kurzpausen im Schichtbetrieb ermöglichen	3
1.3 Verkürzung der Ruhezeit	3
1.4 Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ausweiten	4
<b>2 Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit</b>	<b>5</b>
2.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden	5
2.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit	5
2.3 Mehrarbeit nicht unnötig verteuern	6
2.4 Regelung zum Drei-Schicht-Betrieb abschaffen	6
2.5 Recht zur einseitigen Schichtabsage durch den Arbeitgeber	6
2.6 Wöchentliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst ausweiten	7
2.7 Anpassung von Arbeitszeit und Zuschlägen in der globalisierten Wirtschaft	7
Ansprechpartner / Impressum	9

## Position auf einen Blick

### Flexibilität bei der Arbeitszeit ist überlebenswichtig

Unsere Mitgliedsunternehmen stehen im internationalen Wettbewerb mit Unternehmen, bei denen höhere Wochenarbeitszeiten als 35 Stunden gelten und 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 bereits die 35-Stunden-Woche ein Standortnachteil für deutsche Unternehmen. Um dies auszugleichen, müssen tarifliche Regelungen die maximale flexible Nutzung des verfügbaren Arbeitszeitvolumens ermöglichen. Damit leisten die Tarifvertragsparteien einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Forderungen von Gewerkschaften und Teilen der Politik nach Einführung einer Vier-Tage-Woche gehen völlig an der Realität vorbei und schaden der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Standorts. Bereits die von der IG Metall hierzu geführte Diskussion führt zu einer extremen Verunsicherung der Unternehmen. Eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Wochenstunden verteuert die Arbeitskosten um 9,4 Prozent, gefährdet die Arbeitsplätze und verschärft den eklatanten Fachkräftemangel. Vor einer solchen Diskussion können wir nur warnen. Die Tarifbindung wird nachhaltig geschwächt und irreversibel beschädigt.

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.
- Ein tariflicher Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden bei gleichzeitiger Streichung von Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge könnte einen Beitrag leisten. 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](#)

- Der Tarifvertrag muss um neue, flexibilitätssteigernde Instrumente ergänzt werden.

Dies beinhaltet insbesondere

- die Möglichkeit der kollektiven, vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit (bezahlt),
- eine praxisgerechte Ausgestaltung von zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten, welche die Zahl zuschlagspflichtiger Arbeitsstunden reduziert, sowie
- das Recht zur einseitigen Schichtabsage durch den Arbeitgeber.

# 1 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit

## Flexible Gestaltung der Arbeitszeit im Tagesgeschäft

### 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. 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 Beendigung 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 (§ 5 lit. d TV MobA).

---

### 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 jederzeit möglich bleiben. 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 (§ 2 Ziff. 1 TV BeschE). 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. Zur Flexibilisierung muss beim Bereitschaftsdienst eine wöchentliche Arbeitszeit entsprechend den Regelungen zur Arbeitsbereitschaft ermöglicht werden.

## 2.7 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.



## Ansprechpartner / Impressum

---

### Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128  
enno.schad@baymevbm.de

### Dominik Dorfner

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182  
dominik.dorfner@baymevbm.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](http://www.vbm.de)

© vbm April 2025