

Die neuen Metall-Tarifverträge als gute Basis für lebensphasenorientierte und gesundheitsgerechte Arbeitszeitdauern

Die tarifvertraglichen Regelarbeitszeiten werden immer weiter aufgeweicht. Diese Entwicklung hat sich nun auch in den neuen Manteltarifverträgen für die Metallindustrie niedergeschlagen, die es Arbeitgebern erlauben, einseitig (!) das so genannte „Volumenmodell“ einzuführen, in dem die Regelarbeitszeit von 35h/w (zzgl. Quote für 40h-Verträge; Details im folgenden Abschnitt) nur noch im betrieblichen Durchschnitt einzuhalten ist. Dies eröffnet den Betrieben völlig neue und sehr vielversprechende Möglichkeiten, ihre Arbeitszeitsysteme noch besser zugleich an die betrieblichen und an die Mitarbeiter-Bedarfe anzupassen.

Das tarifvertragliche Volumenmodell

Im Einzelnen gelten für das Volumenmodell diese Regelungen (am Beispiel des bayerischen Metalltarifvertrags, von dem es in anderen Regionen geringfügige Abweichungen geben kann):

- Will der Arbeitgeber dieses Modell erstmalig anwenden, hat er den Betriebsrat hierzu rechtzeitig vorher anzuhören. Dabei sind insbesondere eventuelle Auswirkungen auf einzelne Beschäftigtengruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.
- Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb (im Folgenden „betriebliche Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit“) darf bei der in Bayern geltenden Quote von maximal 13% 40h-Verträgen 35,65 Stunden nicht überschreiten: den Durchschnittswert aus 87% 35h- und 13% 40h-Verträgen. Bei maximaler 25%- bzw. 50%-Quote für 40h-Verträge, die gemäß Tarifvertrag unter bestimmten Bedingungen zulässig sind, steigt dieser Wert entsprechend auf bis zu 36,25h/w bzw. 37,5h/w.

Bei der Berechnung der betrieblichen Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit bleiben Mitarbeiter/innen mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie in der Freistellungsphase der Altersteilzeit Befindliche unberücksichtigt; Mitarbeiter/innen mit einer Vertragsarbeit unter 15h/w werden pauschal mit 15h/w berücksichtigt.

Alternativ können die Betriebsparteien mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung eine pauschale Berechnung nach folgender Systematik vereinbaren:

- Arbeitnehmer mit einer Vertragsarbeitszeit in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit (bis 28h/w – Details im folgenden Abschnitt) werden pauschal mit 30h/w,

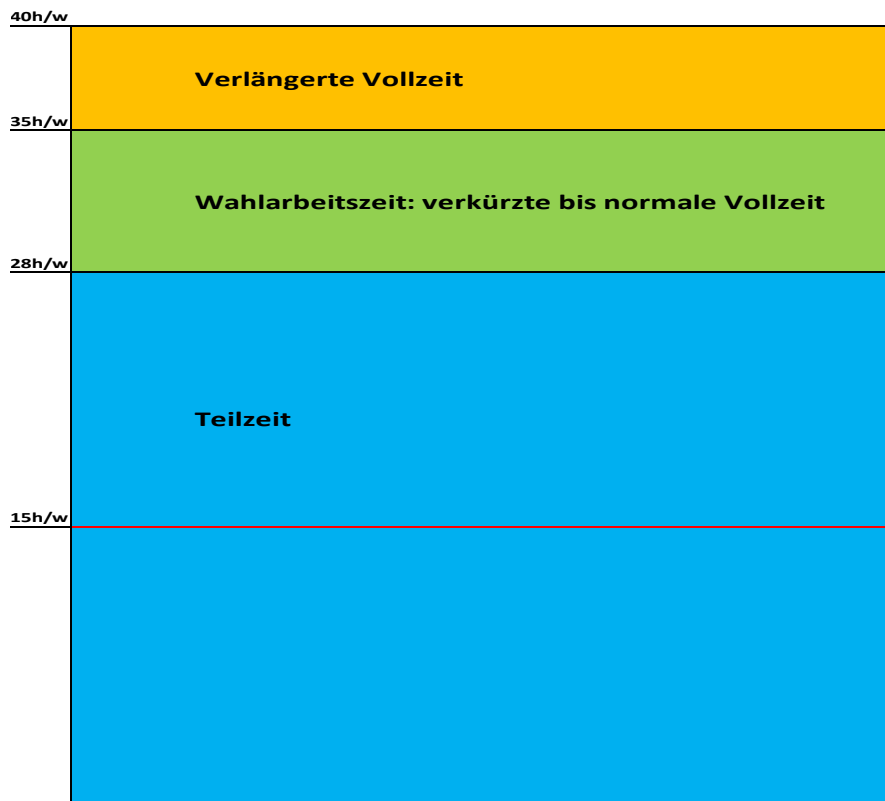
Teilzeitbeschäftigte mit einer Vertragsarbeitszeit unter 28h/w pauschal mit 20h/w berücksichtigt.

- Die Festlegung anderer Pauschalwerte ist zulässig.

- Übersteigt die betriebliche Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit 35,65h/w (bzw. bei angehobener 40h/w-Quote den entsprechenden Wert), beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung im Rahmen der diesbezüglichen tarifvertraglichen Bestimmungen die 40h/w-Quote erhöht werden kann. Sollten die Beratungen nach sechs Monaten zu keinem Ergebnis geführt haben und zu diesem Zeitpunkt der Wert von 35,85h/w überschritten sein, kann der Betriebsrat weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die dann erreichte betriebliche Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit überschritten werden würde.

Vorschlag für ein 3-Phasen-Modell

Das Volumenmodell könnte nun im Sinne einer lebensphasenorientierten wie gesundheitsgerechten Arbeitszeitgestaltung betrieblich in Form des folgenden 3-Phasen-Modells umgesetzt werden, dessen Grünphase die ab 2019 geltenden Tarifregelungen zur verkürzten Vollzeit (die aber natürlich auch schon vorher eingeführt werden können) in erweiterter Form mit der normalen Vollzeit kombiniert:



Für die einzelnen Phasen könnten dabei diese Regeln gelten:

- In der **Grünphase** (von 28h/w bis 35h/w Vertragsarbeitszeit – im Tarifvertrag „verkürzte“ bis „normale Vollzeit“) haben Mitarbeiter/innen mit mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeitsdauer echte Wahlarbeitszeit¹: Sie können ihre Vertragsarbeitszeitdauer innerhalb dieses Rahmens stundenweise und zusätzlich mit 31,5h/w wählen, ohne dabei den Arbeitsplatz wechseln zu müssen (Letzteres wird tarifvertraglich nicht garantiert). Veränderungen ihrer Vertragsarbeitszeitdauer kündigen sie schriftlich mit 6 Monaten Frist z.B. zum Quartalersten an, wobei diese Frist einvernehmlich verkürzt und bei fehlendem betrieblichen Bedarf an einer verlängerten Vertragsarbeitszeit durch den Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats auf bis zu 12 Monate verlängert werden kann.

Die Grundverteilung der Vertragsarbeitszeit entspricht dabei jeweils derjenigen des Arbeitszeitsystems, in dem der/die Mitarbeiter/in arbeitet. Ist er/sie also beispielsweise in Gleitzeit in 5-Tage-Woche mit 5 x 7h Tages-Vertragsarbeitszeit tätig, reduziert sich die letztere ggf. einfach entsprechend, arbeitet er/sie schichtig, ändert sich für ihn/sie lediglich die Zahl der Frei- bzw. Zusatzschichten, etc. Sollte der/die Mitarbeiter/in eine hiervon abweichende Verteilung wünschen, muss er/sie dies in seine/ihre o.a. Ankündigung aufnehmen.

Wenn über eine von dem/der Mitarbeiter/in gewünschte abweichende Grund-Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt werden kann², wird entsprechend der Tarifregelung auf seinen/ihren Wunsch ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen, und ist, soweit möglich, auch der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten. Gelingt auch hierbei keine Einigung, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

Gegenüber dem Tarifvertrag³ ergeben sich hieraus nur die folgenden, allerdings sehr wichtigen Änderungen:

- Die Begrenzungen auf (a) mindestens normal Vollzeitbeschäftigte als Anspruchsberechtigte, (b) Vertragsarbeitszeit-Reduzierungen von höchstens 24 Monaten Dauer und (c) die anschließende Rückkehr mindestens zur 35h-

¹ Siehe hierzu ausführlich Andreas Hoff, Von der Vollzeitarbeit zur Wahlarbeitszeit, in: Hans Diefenbacher / Benjamin Held / Dorothee Rosenhäuser (Hg.), Ende des Wachstums – Arbeit ohne Ende? Arbeiten in einer Postwachstumsgesellschaft, Marburg 2017, S. 101-116 (auch als Text 10 unter Arbeitszeitflexibilisierung auf www.arbeitszeitsysteme.com)

² So kommen im Tagdienst Wünsche von Mitarbeiter/inne/n nach 4-Tage-Wochen mit verlängerten Tages-Vertragsarbeitszeiten vor – z.B. nach 4 x 8,5h = 34h/w. Diesen sollte jedoch wegen der dadurch deutlich abnehmenden Tages-Flexibilität (bei einem 7h-Tag kann bis zur gesetzlichen Tages-Höchstleistungszeit von 10h bei Bedarf bis zu 3h = 42,9% länger gearbeitet werden, bei einem 8,5h-Tag dagegen nur bis zu 1,5h = 17,6%) nicht gefolgt werden. Vielmehr empfehle ich die betriebliche Regel, dass die Tages-Vertragsarbeitszeit Teilzeitbeschäftigter diejenige vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter nicht überschreiten darf.

³ In diesem gibt es auch noch die hier nur referierte Regelung, dass durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Mitarbeiter/innen für die letzten sechs Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen sind, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten, wobei der Arbeitgeber für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen kann.

Woche entfallen. – Dies ist deutlich mitarbeiterfreundlicher, gerechter (was den tarifvertraglichen Ausschluss vollzeitnah Teilzeitbeschäftigter angeht) und einfacher und wegen der vorgeschlagenen 6-12 Monate Ankündigungsfrist für Anhebungen der Vertragsarbeitszeitdauer auch für die Arbeitgeber gut umsetzbar: Diese müssen schließlich auch – und dazu meist wesentlich kurzfristiger – auf veränderte kundenseitige Bedarfe reagieren, was vergleichbare Anforderungen an das betriebliche Arbeitszeitsystem stellt. Außerdem geht es ja immer nur um maximal 20% der Regelarbeitszeit, die am Arbeitsplatz des/der betreffenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin entfallen oder hinzukommen können, so dass sich der organisatorische Aufwand in entsprechend engen Grenzen halten sollte.

- Der Tarifvertrag schließt den Anspruch auf eine befristete Reduzierung der Vertragsarbeitszeit dann aus, wenn der/die Mitarbeiter/in in den letzten 6 Monaten vor Antragstellung seine/ihre Vertragsarbeitszeit im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte. – Dies wirkt wie eine nachträgliche Bestrafung einer solchen Anspruchs-Erhebung und hat in einer positiv begleiteten Wahlarbeitszeit keinen Platz.
- Der Arbeitgeber verzichtet auf sein tarifvertragliches Recht zur Ablehnung eines Antrags auf befristete Teilzeitarbeit für den Fall, dass er „fest(stellt), dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann“. Gemäß Tarifvertrag ist in einem solchen Fall auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiter/in unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringering zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist. – Durch diesen – ebenso mitarbeiterfreundlichen wie vereinfachenden – Verzicht entfallen zugleich die in solchen Fällen ansonsten unvermeidbaren Streitereien.
- Der Arbeitgeber verzichtet darüber hinaus auf sein tarifvertragliches Recht zur Ablehnung eines Antrags auf befristete Teilzeitarbeit, wenn und solange 10% der Mitarbeiter/innen des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit Gebrauch machen oder eine Gesamt-Überlastquote von 18% (bzw. von 12% bei angehobener betrieblicher Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit) der Mitarbeiter/innen mit einer Vertragsarbeitszeit von weniger als 35h/w überschritten wird. – Diese Regelung spiegelt die alte Arbeitszeit-Welt, in der Teilzeitarbeit aller Art Störfaktor und nicht für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer wichtige Flexibilisierungs-Quelle ist, und hat daher in der Wahlarbeitszeit keinen Platz.
- Vertragsarbeitszeiten in der **Gelbphase** (über 35h/w bis 40h/w – im Tarifvertrag „verlängerte Vollzeit“) setzen dagegen entsprechend den tarifvertraglichen Regeln ein Einvernehmen von Arbeitgeber und Mitarbeiter/in voraus, das von beiden Seiten mit drei Monaten Ankündigungsfrist – der Einfachheit halber: zum Monatsende – einseitig beendet werden kann (Rückkehr auf 35h/w Vertragsarbeitszeit). Möchte ein/e Mitarbeiter/in aus verlängerter Vollzeit in verkürzte Vollzeit wechseln, beinhaltet die diesbezüglich einzuhaltende 6-Monats-Frist (siehe oben) diese 3-Monats-Frist.

Mitarbeiter/inne/n mit besonders belastenden Arbeitszeiten (insbesondere solchen im Schichtbetrieb) wird auf Grund des dadurch erhöhten Regenerationsbedarfs verlängerte Vollzeit grundsätzlich nicht angeboten. Damit wird zum einen ein Beitrag zu gesundheitsgerechten Arbeitszeiten geleistet – weil für die Qualität von Schichtsystemen kaum etwas so bedeutsam ist wie die Dauer der Regelarbeitszeit – und zum anderen zur Einhaltung der jeweiligen maximalen betrieblichen Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit.

- Vertragsarbeitszeiten unterhalb von 28h/w (**Blauphase**) können einzelvertraglich vereinbart werden (Teilzeitarbeit) – auch befristet, wozu der Arbeitgeber künftig gemäß gesetzlicher Bestimmungen auch verpflichtet sein kann (im Übrigen auch hinsichtlich der Grünphase). Ansonsten gelten für Wiederaufstockungen der Vertragsarbeitszeit die jeweiligen gesetzlichen Regelungen. – Damit ist es für Mitarbeiter/innen deutlich attraktiver, mit einer individuellen Arbeitszeitverkürzung in der Grünphase zu bleiben, was zum einen gegenüber der klassischen Teilzeitarbeit das verfügbare Arbeitszeitvolumen erhöht und zum anderen für die betreffenden Mitarbeiter/innen die Gefahr deutlich vermindert, aus der „Teilzeitfalle“ nicht mehr herauszufinden – mit möglichen Folgeeffekten wie einem deutlich geringeren Stundenentgelt und Altersarmut.

Mitarbeiter/innen, die ihre Vertragsarbeitszeit im Rahmen der Grünphase reduzieren oder ein Gelbphase-Angebot des Arbeitgebers ablehnen, dürfen aus diesem Grund nicht – also auch nicht indirekt – benachteiligt werden (so schon tarifvertraglich hinsichtlich der verlängerten Vollzeit geregelt). Darüber wacht ein paritätisch besetztes Begleitgremium. –

Und dann schaut man halt, was dabei hinsichtlich der betrieblichen Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit herauskommt. Folgt man den aktuell verfügbaren Umfragen zu den Arbeitnehmerwünschen hinsichtlich der Dauer ihrer Vertragsarbeitszeit, dürfte es beim oben vorgestellten Verfahren selbst dann keine Probleme mit der Einhaltung der jeweils höchstzulässigen betrieblichen Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit geben, wenn (wider Erwarten) alle Mitarbeiter/innen, denen dies arbeitgeberseitig angeboten wird, auf 40h/w Vertragsarbeitszeit gehen.

Sollte der jeweils höchstzulässige Wert dennoch überschritten werden, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die diesbezüglichen Tarifvorschriften (siehe oben) ausgesprochen freundlich sind – und insbesondere keine sofortige Reaktion erfordern. So sollte dann stets erst einmal ausprobiert werden, ob die tarifvertraglich angebotene oder eine betrieblich vereinbarte Pauschal-Berechnung zu einem günstigeren Ergebnis führt. Darüber hinaus kann – siehe oben – ggf. versucht werden, eine höhere maximale betriebliche Durchschnitts-Vertragsarbeitszeit zu erreichen. Ansonsten liegt insbesondere der Abschluss von (geringfügigen) Teilzeitverträgen nahe – z.B. mit altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter/inne/n, deren Potenziale weiter genutzt werden sollen. Sollte auch dies und sollten weitere individuelle Arbeitszeitverkürzungen, zu denen in einer solchen Situation aufgerufen werden sollte, keine Abhilfe schaffen,

müssen (und können) einzelne verlängerte Vollzeit-Verträge auf 35h/w zurückgeführt werden – was aber wegen der vielen sonstigen Optionen aus diesem Anlass nicht notwendig werden sollte.

Fazit

Insgesamt bietet damit das Volumenmodell der neuen Metall-Manteltarifverträge eine gute Basis für lebensphasenorientierte und gesundheitsgerechte, nach der Arbeitszeit-Belastung differenzierende Vertragsarbeitszeitdauern. Dabei sollte jedoch auf einige tarifvertragliche „Angst-Regelungen“ hinsichtlich der verkürzten Vollzeit verzichtet und offensiv auf eine betriebliche Arbeitszeit-Kultur hingearbeitet werden, in der Teilzeitarbeit kein Störfaktor, sondern selbstverständlicher Bestandteil ist.

Nach den vorliegenden Erfahrungen mit Wahlarbeitszeitmodellen, etwa der Firmen Trumpf GmbH & Co. KG und Aesculap AG, wird deren Einführung – was betriebswirtschaftlich immer bedeutsamer wird – mit vermehrten Bewerbungen, verminderter Fluktuation, verbesserter Motivation und höherer Flexibilitätsbereitschaft der Mitarbeiter/innen belohnt und kann auch dadurch die Arbeitskosten senken. Und last but not least – und das ist ja das eigentliche Anliegen des Volumenmodells – können so mit praktisch allen Mitarbeiter/inne/n, für die dies betrieblich Sinn macht, mit deren oftmals gegebenem Einverständnis 40h-Verträge abgeschlossen werden, so dass die vorhandenen personellen Kapazitäten insbesondere in Engpassbereichen wie F+E und IT optimal ausgeschöpft werden können.

Damit dürfte beim oben vorgestellten 3-Phasen-Modell in aller Regel eine echte Win-Win-Situation gegeben sein – und dürften dessen Prinzipien daher auch über die Metallindustrie hinaus künftig eine deutlich größere Verbreitung finden.