

Vor einer arbeitszeit-tarifpolitischen Zeitenwende?¹

Die Forderungen der IG Metall für die kommende Tarifrunde

Die Forderungen der IG Metall für die kommende Tarifrunde liegen nun vor – siehe unten anliegend ihre Pressemitteilung 37/2017. Dabei geht es wesentlich auch um die lebensphasenorientierte Gestaltung der Dauer der Arbeitszeit – in der Form eines Rechts vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen, ihre Vertragsarbeitszeitdauer für bis zu zwei Jahre „ohne Begründungszwang“ auf bis zu 28h/w abzusenken; insoweit in der Tradition des in der vergangenen Legislaturperiode am Widerstand der CDU/CSU gescheiterten Gesetzesentwurfs des Bundesarbeitsministeriums, mit dem im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit verankert werden sollte.

Neu am IG Metall-Ansatz ist jedoch die hiermit verbundene Forderung nach einem Entgeltzuschuss für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen, die Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende der IG Metall, in einem Interview der WirtschaftsWoche (Heft 26/2017, S. 24f.) wie folgt begründet hat:

*„Die Arbeitszeitverkürzung muss auf jeden Fall mit einem ausreichenden Lohnausgleich durch die Arbeitgeber einhergehen. Sonst könnten sich viele Arbeitnehmer die Arbeitszeitverkürzung nicht leisten. **Ein Modell nur für Besserverdiener ist das Letzte, was wir wollen** [Hervorhebung AH].“*

Gefordert wird ausweislich der o.a. Pressemitteilung nunmehr konkret, dass „Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder unter 14 Jahren im Haushalt zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen, ... einen fixen Zuschuss von 200 Euro [pro Monat; AH] erhalten (sollen), wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 3,5 Stunden oder mehr reduzieren. Beschäftigte in Schichtarbeit oder anderen gesundheitlich belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Wahloption nutzen und ihre Jahresarbeitszeit (Schichten) verkürzen, sollen ebenfalls einen Entgeltzuschuss erhalten. Er soll bei 750 Euro pro Jahr liegen“. Noch einmal Jörg Hofmann (igmetall.de 10.10.17): "Gesundheit und Vereinbarkeit dürfen keine Frage des Einkommens sein."

Beide Formen des Entgeltausgleichs bevorzugen nicht nur die unteren Entgeltgruppen, sondern auch relativ geringfügige Arbeitszeit-Reduzierungen. So wird bei Betreuungsarbeit die höchste Ersatzrate – zwischen 94,5% (in der untersten Entgeltgruppe Brandenburg) und 32,5% (in der obersten Entgeltgruppe Hamburg + Unterweser) – bei 3,5h/w Arbeitszeitverkürzung erreicht, die dann bei weiterer Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 50% (Westdeutschland) bzw. 35% (Ostdeutschland – wegen

¹ Das gleichnamige Papier aus 10-17 habe ich um ein ausführliches zweites Fazit (Seite 5f.) ergänzt.

der dortigen 38h-Woche) des jeweiligen Ausgangswerts abnimmt. Noch dramatischer ist dieser Effekt in der anderen Gruppe: Hier erreichen die betreffenden Arbeitnehmer/innen die höchsten Ersatzraten (von in der Spitze deutlich über 100%) bei ca. 1h/w Arbeitszeitverkürzung (dies entspricht den zusätzlichen 5 freien Tagen pro Jahr, von denen in diesem Zusammenhang die Rede ist), sodass diese Rate bei weiterer Arbeitszeitverkürzung auf bis zu ca. 14% bzw. in Ostdeutschland auf ca. 10% des jeweiligen Ausgangswerts abnimmt – und damit kaum noch spürbar ist.

Damit wird insbesondere im letztgenannten Fall eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Vertragsarbeitszeit eher behindert als gefördert. Es scheint, als sei mit dieser Forderung ein Kompromiss mit den Befürwortern der gewerkschaftsintern diskutierten Forderung von (kollektiven) „Gesundheitstagen“ für unter besonders belastenden Arbeitszeit-Bedingungen Beschäftigte gefunden worden – mit dem möglichen Ergebnis, dass „Fünf bezahlte Freischichten für alle Schichtarbeiter“ ... zur Kampfformel werden (könnte), wenn ab Januar erste Warnstreiks anstehen und die Belegschaften mobilisiert werden sollen“ (automobilwoche.de 11.10.17).

Aber auch im Betreuungs-Fall werden die hier oft erforderlichen deutlichen Arbeitszeitverkürzungen diskriminiert, so dass die Entwicklung hin zu (notwendig differenzierten) Arbeitszeitdauern, die zur jeweiligen Lebenssituation des/der einzelnen Beschäftigten passen, beeinträchtigt zu werden droht.

Es besteht aber noch Hoffnung, dass in den anstehenden Tarifverhandlungen hinsichtlich der Form des Entgeltausgleichs bessere Lösungen gefunden werden – weil von einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung auch die Arbeitgeberseite profitieren würde². Diese zeigt sich jedoch, wie der folgende Abschnitt zeigt, bisher (hoffentlich nur verhandlungstaktisch motiviert) strikt ablehnend.

Die Gegenargumente der Metall-Arbeitgeberverbände

Von Seiten der Metall-Arbeitgeberverbände ist das Konzept der IG Metall mit den folgenden Argumenten kritisiert worden, die von mir jeweils kommentiert werden:

- Systematische Arbeitszeitverkürzungen werden in Hinblick auf den **zunehmenden Fachkräftemangel** abgelehnt: Es „wäre ein ‚standortpolitischer Wahnsinn‘, die bestehende Fachkräftelücke mit Gewalt zu vergrößern“ (Gesamtmetall, stern.de 27.06.17). Vor diesem Hintergrund drohe, so Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger, „eine massive Tariffucht“. Auch werde es zu Produktionsverlagerungen ins Ausland kommen, "weil die Arbeit hierzulande gar nicht mehr erledigt werden könnte" (wiwo.de 17.07.17). –

² Siehe ausführlich Andreas Hoff, Von der Vollzeitarbeit zur Wahlarbeitszeit, in: Hans Diefenbacher / Benjamin Held / Dorothee Rosenhäuser (Hg.), Ende des Wachstums – Arbeit ohne Ende? Marburg 2017, S. 101ff. (auch Text 10 unter Arbeitszeitflexibilisierung auf www.arbeitszeitsysteme.com)

Dies übersieht zum einen, dass lebensphasenorientierte Arbeitszeit-Dauern sogar zu einem höheren Angebot an Fachkräften führen können, weil dadurch insbesondere Frauen-Vertragsarbeitszeiten anders als heute in der Nähe der Vollzeitarbeit gehalten werden können. Zweitens darf das Ausmaß der durch das IG Metall-Konzept bewirkten, ja mit nur partiellem Entgeltausgleich erfolgenden individuellen Arbeitszeitverkürzungen nicht überschätzt werden, deren Volumen zudem auf 20% (in Westdeutschland) bzw. auf 26,3% (in Ostdeutschland) begrenzt ist. Drittens muss auch die dieser Position zu Grunde liegende Einstellung in Frage gestellt werden, wonach Arbeitnehmer/innen auch gegen ihren Wunsch in für sie persönlich zu langen Vertragsarbeitszeiten festgehalten werden sollten: zum einen wohlfahrtstheoretisch, zum anderen aber auch wegen der dadurch verringerten Arbeitsproduktivität, insbesondere auf Grund höherer Ausfallzeiten.

Und last but not least könnte das Konzept der IG Metall ja auch einfach insoweit erweitert werden, als Arbeitnehmer/innen auch die Möglichkeit erhalten, ihre Vertragsarbeitszeit auf Wunsch auf z.B. bis zu 40h/w anzuheben³. Viele Arbeitnehmer/innen arbeiten schon heute über ihre Vertragsarbeitszeit hinaus und würden ein solches Angebot – wie es z.B. bereits vor einigen Jahren im Zusammenhang mit der dortigen Wahlarbeitszeit im Haustarifvertrag der IG Metall mit der Trumpf GmbH & Co. KG realisiert worden ist – sicherlich begrüßen. Damit könnten die individuellen Arbeitszeitverkürzungen dann teil- oder sogar überkompensiert werden – so auch die damalige Erfahrung bei Trumpf.

- Für eine solche Regelung gebe es **keinen Bedarf**: „Einem Beschäftigten, der Angehörige pflegen muss oder sich für eine gewisse Zeit intensiver der Kindererziehung widmen will, wird dies – wo eben vertretbar – schon heute ermöglicht. Wenn die private Aufgabe erledigt ist, folgt auch regelmäßig die Rückkehr in Vollzeit“ (Arndt Kirchhoff, Rheinische Post 08.08.17). –
Es macht für eine/n Arbeitnehmer/in allerdings schon einen gewaltigen Unterschied, ob er/sie das Recht auf eine temporäre Reduzierung seiner/ihrer Vertragsarbeitszeit hat oder, insbesondere wenn er/sie diese später wieder aufstocken will, auf das Entgegenkommen seines/ihrer Arbeitgebers angewiesen ist. Ohne einen solchen Rechtsanspruch werden sich insbesondere junge Väter kaum trauen, ihre Vertragsarbeitszeiten zu reduzieren – mit den bekannten Folgen für die familiäre Arbeitsteilung und damit auch für die Erwerbsbeteiligung der jungen Mütter.
- Die Forderung **erschwere die Personalplanung**: „Eine 28-Stunden-Woche stellt die seriöse Personalplanung vor kaum lösbare Herausforderungen“ (Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer von Niedersachsenmetall, heute.de 16.09.17). –
Dies gilt jedoch nur in starren Arbeits(zeit)systemen: Schließlich besteht eine der wichtigsten Funktionen flexibler betrieblicher Arbeitszeitgestaltung darin, Differenzen zwischen verfügbarem Arbeitszeit-Angebot auf der einen und Arbeitszeit-

³ So auch angeregt z.B. vom Unternehmensverband Westfalen-Mitte (Westfalenpost 28.07.17), von Verbänden der bayerischen Metallindustrie (Nordbayerischer Kurier 11.08.17) und von Arndt Kirchhoff, Präsident des Arbeitgeberverbands Metall NRW (Westfälische Rundschau 30.10.17).

Bedarf auf der anderen Seite zumindest vorübergehend zu überbrücken. Diese entstehen heute im Wesentlichen dadurch, dass zusätzliche Kundenaufträge herkommen bzw. Aufträge entfallen. Zu diesem Zweck werden dann etwa Arbeitszeitkonten herauf- bzw. heruntergefahren oder analoge Vereinbarungen im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit getroffen. Reduziert oder erhöht nun ein/e Arbeitnehmer/in sein/ihr Arbeitszeit-Angebot im (relativ engen) Rahmen des IG Metall-Konzepts, entsteht eine analoge Lücke, die folglich gleichermaßen nach den Regeln des jeweiligen betrieblichen Arbeitszeitsystems zumindest vorübergehend geschlossen werden kann. Die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeitarbeit dürfte daher zu einer weiteren Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme beitragen, die auch den Arbeitgebern zu Gute kommt.

- **Kollektiv finanzierte Arbeitszeitverkürzungen für einzelne Gruppen** fänden, so Gesamtmetall vor dem Hintergrund entsprechender eigener Befragungsergebnisse, **keinen Rückhalt bei den Beschäftigten** (stern.de 27.06.17). Darüber hinaus werde hierdurch das **Prinzip von Leistung und Gegenleistung verletzt** (Arndt Kirchhoff, Rheinische Post 08.08.17). –
Nun sind weder die solidarische Teil-Finanzierung von Arbeitszeitverkürzungen für einzelne Arbeitnehmer/innen noch die dadurch bewirkte Verletzung des Prinzips von Leistung und Gegenleistung tarifpolitisch neu, wie jeder Altersteilzeit-Tarifvertrag zeigt – insbesondere aber auch der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die Chemische Industrie, der den Betriebsparteien zwecks Förderung lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung und/oder eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand die Vereinbarung des Modells RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80% Arbeitszeit) ermöglicht mit vollem, mindestens aber teilweisem Entgeltausgleich. Hierfür steht ein aus dem Tarifabschluss gespeister betrieblicher Fonds zur Verfügung, so dass es nicht zu einer Verteuerung der Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmer/innen kommt und damit für diese auch nicht zu sonst zu befürchtenden Beschäftigungsnachteilen.
Ein entsprechendes Verfahren würde sich daher auch für die Metallindustrie empfehlen. Ein solcher Fonds wird jedoch in seinem Volumen begrenzt sein, so dass es innerhalb eines zu vereinbarenden tarifvertraglichen Rahmens betrieblich auszuhandelnde Regeln hinsichtlich der Verteilung auf die einzelnen Anspruchsteller/innen geben muss – mit dem damit verbundenen bürokratischen Aufwand und Konfliktpotenzial.

Fazit

Die Forderungen der IG Metall zu einem Recht auf befristete Teilzeitarbeit stellen aus meiner Sicht einen weiteren guten Einstieg in die generell anstehende Diskussion darüber dar, wie die Arbeitszeit-Dauer/n künftig tarifvertraglich geregelt werden sollte/n. Ihre Umsetzung erfordert flexible betriebliche Arbeitszeitsysteme, so dass hierdurch ein zusätzlicher diesbezüglicher Schub ausgelöst werden würde. Regelungstechnisch schwierig ist das Thema Entgeltzuschuss, das aber vor dem Hinter-

grund von Erfahrungen mit bereits bestehenden analogen Tarifverträgen lösbar erscheint.

Fazit nach dem Tarifabschluss im Februar 2018

Der aus arbeitszeitpolitischer Sicht wichtigste Punkt dieses Abschlusses ist sicherlich, dass der Grundgedanke der lebensphasenorientierten Arbeitszeit – nämlich die Option für den/die Arbeitnehmer/in, seine/ihre Vertragsarbeitszeit im Lebensverlauf *einseitig* zu variieren – nun auch (mit Wirkung ab 2019) Eingang in den Manteltarifvertrag dieser für Deutschland zentralen Branche gefunden hat und sich vor diesem Hintergrund weiter ausbreiten wird. Seine gesetzliche Flankierung steht ja bekanntlich ebenfalls an.

Beklagenswert ist jedoch – neben den bereits in der Forderung der IG Metall sowie im künftigen gesetzlichen Recht auf befristete Teilzeitarbeit enthaltenen Einschränkungen gegenüber einer tatsächlichen Wahlarbeitszeit – die enorme Komplexität der getroffenen Regelungen: vom Einspruchsrecht des Arbeitgebers über die Maximalquoten der Inanspruchnahme unter Berücksichtigung auch der erweiterten Verlängerungs-Optionen über die Regelarbeitszeit von weiterhin 35h/w bzw. im Osten jedenfalls zunächst 38h/w hinaus (mit Einspruchsrecht des Betriebsrats) bis hin zum Recht für Beschäftigte mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder in Schichtarbeit, das ab 2019 fällige tarifliche Zusatzgeld von 27,5% eines Monatsentgelts in 8 zusätzliche freie Tage pro Jahr umzuwandeln. Damit finanzieren – entgegen der ursprünglichen Forderung der IG Metall – die Arbeitnehmer/innen persönliche Arbeitszeitverkürzungen weiterhin selbst, was zu einer entsprechend selektiven Nutzung dieser Option führen wird. Und dieser Effekt wird voraussichtlich noch dadurch verstärkt werden, dass bei der Umwandlung des tarifvertraglichen Zusatzgelds in Freizeit ein vom Arbeitgeber zu finanzierender „Zeit-Bonus“ anfällt: Gegenüber den rechnerisch korrekten ca. 5 freien Tagen pro Jahr⁴ beträgt er immerhin ca. 3 Tage pro Jahr. An dieser Stelle ist die IG Metall also – wie allerdings vorauszusehen war – klar gescheitert.

Dennoch muss man die Hoffnung nicht aufgeben, dass es auch in der Arbeitszeitpolitik „vom Primitiven über das Komplizierte zum Einfachen“ gehen wird, wie dies Antoine de Saint-Exupéry einmal für die Technik prognostiziert haben soll. Betriebliche Regelungen können schließlich über gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen hinausgehen – und tun dies zunehmend auch. So hat beispielsweise kürzlich Cawa Younosi, Personalleiter SAP Deutschland, in einem Interview der Computerwoche (26.10.17) ausgeführt, dass (mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils weiblicher

⁴ Rechenweg: 27,5% des Monatsentgelts entsprechen 2,292% des Entgelts von 12 Monaten. Bei angenommen effektiv 220 Arbeitstagen pro Tag – dieser Wert ergibt sich bei 5-Tage-Woche in etwa bei Abzug der Wochenfeiertage und von 30 Tagen Urlaub pro Jahr – wären damit $[220 \times 0,02292 =]$ 5,04 Tage finanzierbar.

Führungskräfte) „wir alle Führungspositionen nur noch als 75 Prozent-Stellen aus-schreiben. Selbstverständlich kann man sie auch in Vollzeit wahrnehmen, aber eben nicht nur.“ Darüber hinaus „kann jeder seine Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten reduzieren und wieder in Vollzeit zurückkehren (...). Wir beschrän-ken das Angebot bewusst nicht auf bestimmte Sachgründe wie Erziehung der Kinder oder Pflege von Angehörigen. Diese Praxis haben wir schon länger bei SAP gelebt, aber seit es eine offizielle Policy dazu gibt, signalisiert sie den Bewerbern: Bei SAP können wir flexibel arbeiten ...“ So einfach kann – und sollte – es also gehen.

Anlage

IG Metall fordert 6 Prozent mehr Entgelt und eine Wahloption für kürzere Arbeitszeit

Pressemitteilung [der IG Metall] Nr. 37/2017 vom 26.10.2017

Frankfurt am Main - Die IG Metall fordert für die rund 3,9 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von 6 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten. Zudem will die IG Metall einen individuellen Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten durchsetzen. Das beschloss der Vorstand der Gewerkschaft am Donnerstag in Frankfurt.

"Diese Forderung trägt der hervorragenden wirtschaftlichen Situation der Branche Rechnung, sie stärkt die Binnennachfrage und leistet einen Beitrag zur Stabilisierung der Konjunktur", sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. Zugleich gehe es bei dem individuellen Anspruch auf Absenkung der Arbeitszeit um eine echte Wahloption und damit um ein Stück Freiheit und Gestaltung des eigenen Lebens. "Das Ziel ist mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit in den Betrieben darf nicht weiter einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen, sie muss ihnen auch nutzen", sagte Hofmann.

Gerade zur Fachkräftesicherung brauche es moderne und attraktive Angebote zur Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. "Wer sich heute als Arbeitgeber modernen Arbeitszeitinstrumenten verweigert, der wird morgen ohne Fachkräfte dastehen. Tariflich geregelte Ansprüche auf flexible Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen der Beschäftigten sind wichtige Instrumente gegen den Fachkräftemangel", betonte Hofmann.

Die Forderung zur Arbeitszeit sieht vor, dass die Beschäftigten ihre regelmäßige Arbeitszeit künftig ohne Begründungszwang für zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden in der Woche reduzieren können. Danach besteht der Anspruch, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren. Dies soll für alle Tarifgebiete in West- und Ostdeutschland gelten. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder unter 14 Jahren im Haushalt zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen, sollen einen fixen Zu-

schuss von 200 Euro erhalten, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 3,5 Stunden oder mehr reduzieren.

Beschäftigte in Schichtarbeit oder anderen gesundheitlich belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Wahloption nutzen und ihre Jahresarbeitszeit (Schichten) verkürzen, sollen ebenfalls einen Entgeltzuschuss erhalten. Er soll bei 750 Euro pro Jahr liegen. "Damit wird auch für weniger gut Verdienende die Arbeitszeitreduzierung eine reale Option", sagte Hofmann.

Neben der Forderung zu Entgelt und Arbeitszeit will die IG Metall folgende Themen in den Verhandlungen ansprechen:

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf nicht zu mehr Leistungsdruck führen. Daher wird empfohlen, mit den Arbeitgebern auch über Regelungen zum Personalausgleich zu reden.

Außerdem soll erreicht werden, dass die Auszubildenden und dual Studierenden zur Vorbereitung auf Prüfungen einen bezahlten freien Tag je Prüfung erhalten.

Für die Tarifgebiete in den ostdeutschen Bundesländern will die IG Metall eine belastbare Verhandlungsverpflichtung für einen Prozess zur Angleichung der Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen erreichen.

Die Verhandlungen starten ab dem 15./16. November in den Tarifgebieten. Die Tarifverträge sowie die Friedenspflicht laufen am 31. Dezember 2017 aus.