

Mit mehr Flexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber in die Zukunft

Der Tarifabschluss 2018 für die M+E-Industrie



Thorsten Armborst
METALL NRW

In der Tarifrunde 2018 ist den Sozialpartnern ein richtungsweisender Abschluss gelungen: Bei Bedarf kann der Arbeitgeber einfacher als bisher ein höheres Arbeitsvolumen generieren. Demgegenüber erhalten die Beschäftigten ihrerseits im Vergleich zur heutigen Rechtslage mehr Dispositionsbefugnisse, was ihre Arbeitszeit angeht. Auffällig ist zudem die lange Laufzeit (27 Monate) des Abschlusses, die den Unternehmen Planungssicherheit verschafft.



Sven Hille
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Am 6. Februar 2018 haben sich die Tarifvertragsparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in Stuttgart auf ein komplexes Regelungspaket verständigt. Dieser Pilotabschluss wurde durch die übrigen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland adaptiert und inhaltlich bis auf wenige regionale Spezifikationen übernommen, in Nordrhein-Westfalen durch das Verhandlungsergebnis am 14. Februar 2018.

Nachfolgend werden die wesentlichen Grundzüge dieses Verhandlungsergebnisses erläutert und tarifpolitisch eingeordnet. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf den Regelungen zur Arbeitszeit.

Ausgangslage

Dem Pilotabschluss vorausgegangen waren äußerst schwierige monatelange Tarifverhandlungen und verhandlungsbegleitende Gesprächs- und Expertenrunden, die von umfangreichen Streikmaßnahmen flankiert wurden – erstmals auch in Form von flächendeckenden Tagesstreiks. Schlagwortartig kann man den Tarifabschluss 2018 wie folgt zusammenfassen: mehr Geld, aber auch mehr Flexibilität, letztere sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber.

Der Umfang und die Komplexität des Abschlusses sind nur zu verstehen vor dem Hintergrund der vorausgegangenen Forderungen der IG Metall im Rahmen der diesjährigen Tarifrunde. Neben einer 6-prozentigen

tabellenwirksamen Tariferhöhung für zwölf Monate hatte die IG Metall unter anderem eine sogenannte »kurze Vollzeit« gefordert. Dabei sollte es sich um eine tarifvertragliche Form eines befristeten Teilzeitanpruchs handeln, wonach Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden reduzieren können, währenddessen jedoch den Status eines Vollzeitbeschäftigten behalten sollten. Problematisch war diese Forderung insbesondere in Kombination mit dem für bestimmte Beschäftigtengruppen daneben geforderten Entgeltzuschlag im Falle der Nutzung dieses tariflichen Teilzeitmodells; diese Forderung lehnte die Arbeitgeberseite von Anfang an vehement – und letztlich auch erfolgreich – ab. Ungeachtet der Forderung eines Entgeltzuschlags war aber bereits allein die Forderung einer verkürzten Vollzeit »für alle« vor dem Hintergrund des in vielen Regionen des Landes bereits virulenten und in Zukunft sich verschärfenden Fachkräftemangels problematisch. Dementsprechend forderte die Arbeitgeberseite – gleichsam »im Gegenzug« –, tarifliche Möglichkeiten für die Betriebe zu schaffen, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen und damit die sogenannte 18-Prozent-Quote, die den Abschluss von Arbeitsverträgen mit einer über 35 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitszeit auf 18 Prozent der Beschäftigten des Betriebes begrenzt, aufzuboahren. Mit anderen Worten: Ein tariflicher Rechtsanspruch auf eine befristete Teilzeit war aus Arbeitgebersicht nur denkbar, wenn auf der anderen Seite Flexibilisierungsmöglichkeiten »nach oben« geschaffen würden.

Insbesondere unter Berücksichtigung dieser schwierigen Ausgangslage ist der Tarifabschluss ein vertretbarer Kompromiss, der sowohl Beschäftigten als auch Unternehmen größere Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt. Das umfangreiche Regelungspaket beinhaltet Regelungen, die bereits in diesem Jahr wirksam geworden sind, und solche, die erst zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Die wesentlichen Bestandteile des Abschlusses werden nachfolgend dargestellt (Abb. 1).

Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen kann mit 18 Prozent der Beschäftigten des Betriebes eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden vereinbart werden. In anderen Tarifgebieten, zum Beispiel in Baden-Württemberg, ist diese Quote niedriger.

I Die 2018 in Kraft getretenen Regelungen

Der Tarifabschluss beinhaltet für 2018 unter anderem das neue ERA-Entgeltabkommen (EA) – kündbar frühestens zum 31. März 2020 – mit den Regelungen zum Pauschalbetrag von 100 Euro (70 Euro Auszubildende) für März 2018 und den ab 1. April gültigen, um 4,3 Prozent erhöhten Tarifentgelt- und Ausbildungsvergütungstabellen. Hervorzuheben ist die lange Laufzeit von 27 Monaten, die den Unternehmen Rechts- und Planungssicherheit verschafft.

Bereits heute bietet der überwiegende Teil der Unternehmen ihren Beschäftigten die Möglichkeit der mobilen Arbeit an (Abb. 2). Der neue Tarifvertrag »Mobiles Arbeiten (TV MobA)« beinhaltet tarifliche Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten, die dann gelten, wenn sich die Betriebsparteien auf eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten verständigen. In diesem Fall haben Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallen, keinen Anspruch auf Spät-, Nacht- und Mehrarbeitszuschläge – jedenfalls dann nicht, wenn sie die Lage der Arbeitszeit selbst bestimmt haben. Bei selbstbestimmter Festlegung der Lage der Arbeitszeit gilt zudem eine von elf auf neun Stunden verkürzte Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz. Dieser Tarifvertrag ist ein Fingerzeig, dass die Tarifvertragsparteien gewillt sind, die neue, durch eine Entkopplung von Arbeitsbringung und Arbeitsort geprägte Arbeits- und Lebenswirklichkeit zu berücksichtigen. Die Politik ist und bleibt jedoch ungeachtet dessen (weiterhin) aufgefordert, wo erforderlich ihrerseits die gesetzlichen Rahmenregelungen an die digitalisierte Arbeitswelt anzupassen und dabei das vorhandene Scheuklappen aufzugeben.

II Die zum 1. Januar 2019 in Kraft tretenden Regelungen

Der Fokus der Darstellung liegt nachfolgend auf den Regelungen, die zum 1. Januar 2019 in Kraft treten und beiden Seiten – Arbeitgebern wie Beschäftigten – mehr Flexibilität bringen werden.

1. Neue tarifliche Sonderzahlung (Tarifvertrag »Tarifliches Zusatzgeld«)

Die Tarifvertragsparteien haben in der Tarifrunde 2018 keine zweite Stufe einer Tabellen-

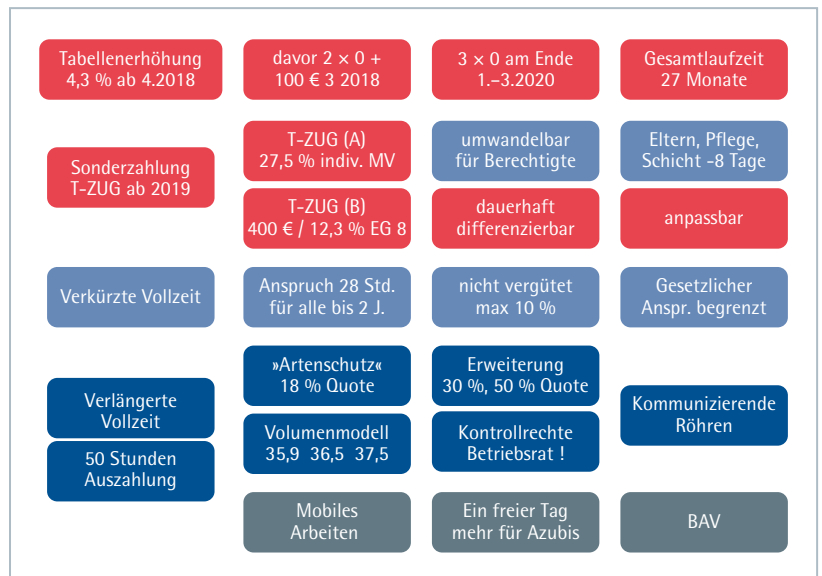


Abb. 1: der Tarifabschluss im Überblick | Quelle METALL NRW 2018

Unternehmen bieten überwiegend mobiles Arbeiten

Frage an M+E-Betriebe: Sind in Ihrem Betrieb auch mobiles Arbeiten oder Homeoffice gestattet, d. h. dass bestimmte Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen ihre Arbeit auch außerhalb des Betriebes erledigen können?

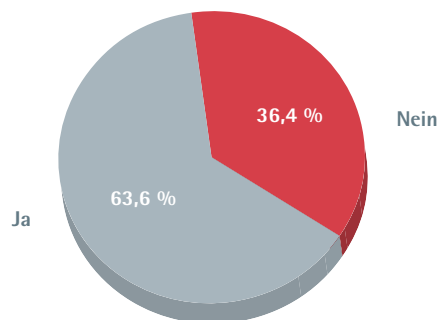


Abb. 2: Angebote zur mobilen Arbeit | Quelle: Gesamtmetall

erhöhung für das Jahr 2019 vereinbart, sondern stattdessen eine aus zwei Komponenten bestehende weitere tarifliche Einmalzahlung, die zukünftig jährlich anfällt (Tarifliches Zusatzgeld = T-ZUG).

Die erste Komponente des T-ZUG – das T-ZUG (A) – beträgt 27,5 Prozent des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts. Das Besondere an dieser Komponente ist die Möglichkeit für bestimmte Beschäftigtengruppen, auf die Auszahlung dieser Sonderzahlung zu verzichten und im Gegenzug acht Freistellungstage zu erhalten (dazu unten).

Die zweite Komponente des T-ZUG ist das T-ZUG (B), das für alle Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2019 400 Euro und ab dem Jahr 2020 12,3 Prozent des jeweils aktuellen Wertes der EG 8 (so in NRW) beträgt und zusammen mit dem T-ZUG (A) mit der Abrechnung für Juli ausgezahlt wird. Auszubildende erhalten im Jahr 2019 einen Betrag von 200 Euro,

Die Änderungen des TV Leiz (NRW) und der Tarifvereinbarung, der Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV Avo), die rückwirkende Wiederinkraftsetzung des Einheitlichen Manteltarifvertrages (EMTV), die Regelung eines zusätzlichen Freistellungstages für Auszubildende vor der Abschlussprüfung, die Verhandlungsverpflichtung zur Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen des EMTV unter Einführung sogenannten Flexikonten ab 2019, die Protokollnotiz und Verhandlungsverpflichtung zum TV Entgeltumwandlung/bAV sowie die Maßregelungsklausel bleiben aus Platzgründen außer Betracht, obwohl auch sie Teil des Verhandlungsergebnisses vom 14. Februar 2018 sind.

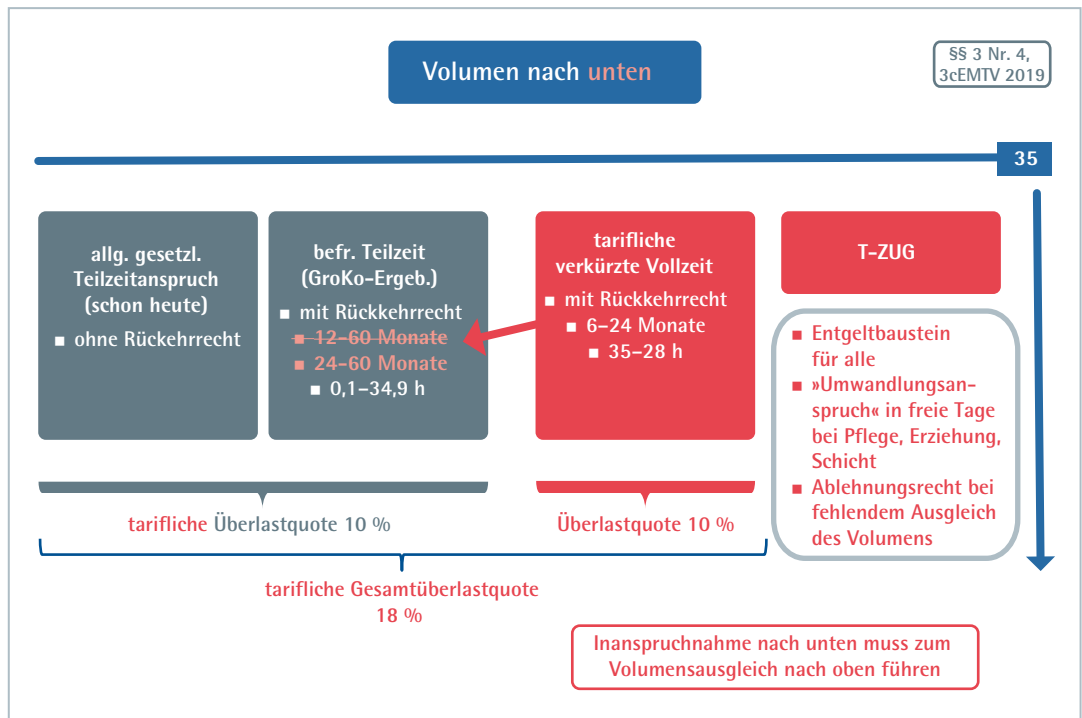


Abb. 3: Flexibilität bei der IRWAZ

Quelle: METALL NRW 2018

ab dem Jahr 2020 beträgt das T-Zug (B) für Auszubildende 12,3 Prozent ihrer jeweiligen Ausbildungsvergütung im Juli.

Hervorzuheben ist, dass das T-ZUG (B) in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes durch Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu fünf Monate verschoben werden kann, wenn dies dem »Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist«. Voraussetzung dafür ist darüber hinaus die Zustimmung der Tarifvertragsparteien vor der Nichtauszahlung.

Damit wurde eine wichtige Forderung der Arbeitgeberverbände nach einem dauerhaften tariflichen Differenzierungselement umgesetzt. Zu hoffen ist, dass die Umsetzung dieser Differenzierungsmöglichkeit in der Praxis unkompliziert und ohne unnötige Kosten funktionieren wird – für die zukünftige Akzeptanz der Tarifverträge gerade aus Sicht kleinerer und mittlerer Unternehmen wäre dies ohne Zweifel ein wichtiger Punkt.

2. Neuregelungen im EMTV – die neuen Spielregeln in puncto Arbeitszeit

Die umfangreichsten Regelungen des Verhandlungsergebnisses betreffen das Thema »Arbeitszeit« beziehungsweise – genauer – das Thema »Arbeitszeitvolumen«. Der fein austarierte Regelungskomplex lässt sich bildlich als Waage darstellen: Was auf der anderen Seite an Arbeitszeitvolumen durch Arbeitszeitverkürzung aus Sicht des Arbeitge-

bers »weggenommen« wird, kann auf der anderen Seite durch Arbeitszeitverlängerung »ausgeglichen« werden (Abb. 3 und 5).

a. »Zeit statt Geld«

Bestimmte Beschäftigtengruppen können nach einer ab dem 1. Januar 2019 gültigen Neuregelung im Einheitlichen Manteltarifvertrag verlangen, statt der Auszahlung des T-ZUG (A) eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen. Dieses Wahlrecht besteht erstmalig nach einer mindestens zweijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragstellung. Die Antragstellung hat grundsätzlich bis zum 31. Oktober eines Jahres für das Folgejahr zu erfolgen, wobei die Umwandlungsmöglichkeit nur in Gänze (für acht Tage beziehungsweise im Fall einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage entsprechend anteilig) erfolgen kann. Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist beschränkt auf in Schichtarbeit eingesetzte Beschäftigte, auf Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades in häuslicher Umgebung pflegen oder ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen. Es würde zu weit führen, die verschiedenen Abstufungen und Beschränkungen des anspruchsberechtigten Kreises hier zu erläutern; hinzuweisen ist aber auf folgenden – aus Arbeitgebersicht sehr wichtigen – Punkt, der das oben bemühte Bild der Waage greifbar macht:

Noch in diesem Jahr werden die Tarifvertragsparteien im Rahmen der vereinbarten Integration der nun getroffenen Regelungen in das ab 1. Januar 2019 gültige neue Tarifwerk insbesondere die bestehenden Tarifregelungen zur Arbeitszeit mit dem Ziel der besseren Les- und Anwendbarkeit überarbeiten und gegebenenfalls die Struktur umstellen, ohne deren materiellen Inhalt zu verändern. Bei dieser Neufassung werden die nordrhein-westfälischen Tarifvertragsparteien auch eine Regelung zu so genannten flexiblen Arbeitszeitkonten vereinbaren.

Anspruchsberechtigt sind folgende Beschäftigtengruppen:
Beschäftigte mit Kindern bis acht Jahren, die im eigenen Haushalt betreut und erzogen werden
Beschäftigte mit Pflegeaufwand – das heißt: häusliche Pflege naher Angehöriger mit mindestens Pflegegrad 1 (Eltern, Kinder, Ehe- und Lebenspartner, Schwiegereltern)
Beschäftigte in Schichtarbeit

Abb. 4: Anspruchsberechtigte

Quelle: SÜDWESTMETALL 2018

In jedem Fall kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, wenn das entfallende Arbeitsvolumen innerbetrieblich nicht mit entsprechender Qualifikation ausgeglichen werden kann. Damit wurde eine wesentliche Arbeitgeberforderung umgesetzt, nämlich sicherzustellen, dass infolge der Inanspruchnahme von Freistellungszeiten oder verkürzten Arbeitszeitmodellen wegfallendes Arbeitszeitvolumen anderweitig kompensiert werden muss. Für die Praxis stellt sich die Frage, wie substantiiert die Begründungstiefe des Arbeitgebers an dieser Stelle ausfallen muss. Die bloße Behauptung der Nichtkompensierbarkeit – dies dürfte sich von selbst verstehen – dürfte aber nicht ausreichend sein.

b. Ausweitung der Quote möglich

Dieser Kompensationsgedanke manifestiert sich (auch) in den Regelungen der neuen »Quotenlogik«, die im Änderungsarbeitsvertrag zum EMTV verankert wurden.

Die Arbeitgeberforderung nach mehr bedarfsorientiertem Arbeitszeitvolumen wurde insbesondere durch die neuen Regelungen zur »40-Stündler-Quote« umgesetzt. Zwar hat der Betriebsrat hier zukünftig im Gegenzug ein stärkeres Kontrollrecht als bisher. In der Gesamtschau führen die Neuregelungen jedoch fraglos zu deutlich verbesserten Möglichkeiten, im Bedarfsfall mehr Arbeitszeitvolumen generieren zu können.

30-Prozent-Quote bei nachgewiesenem Fachkräftengpass

Bei nachgewiesenem Fachkräftengpass, der nicht anderweitig kompensiert werden kann, können die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit einer Quote von bis zu 30 Prozent abschließen. Bei Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit bestimmter Bereiche ist diese Betriebsvereinbarung sogar über die tarifliche Einigungsstelle erzwingbar.

50-Prozent-Quote in Betrieben mit besonderer Struktur

Diese derzeit schon bestehende Möglichkeit (in NRW bisher im Tarifvertrag »Beschäftigungssicherung« geregelt) wird zum 1. Januar 2019 deutlich erweitert. In Betrieben mit einer besonderen Struktur (50 Prozent der Gesamtbeschäftigten in EG 12 oder höher – bisher EG 13 und höher) kann eine Arbeitszeitverlängerungsquote von bis zu 50 Prozent der Beschäftigten des Betriebes vereinbart werden (sogenannte Strukturquote). Der Anwendungsbereich ist also zukünftig deutlich größer und ist für Betriebe mit vielen hochqualifizierten Fachkräften interessant. Darüber hinaus kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Quotenerweiterung zukünftig auch bereits in Betrieben festgelegt werden, in denen mindestens die Hälfte der Gesamtbeschäftigten in der EG 11 und höher eingruppiert sind, was den Anwendungsbereich nochmals erweitern würde.

c. Alternativ (oder kombiniert): das neue Volumenmodell

Schließlich bietet das Volumenmodell die Möglichkeit der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens unabhängig von den vorstehenden Modellen. Bei der alternativ möglichen Nutzung dieses Modells ist ein vorgeschriebener Betriebsdurchschnitt der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit aller Beschäftigten einzuhalten. Die 18-Prozent-Quote (NRW) entspricht dabei einer zulässigen Durchschnittsarbeitszeit von 35,9 Stunden pro Woche. Bei der Bildung des betrieblichen Durchschnitts werden – anders als bisher – im Grundsatz alle Teilzeitbeschäftigten mit ihrer jeweiligen Arbeitszeitdauer (mindestens aber 15 Wochenstunden) einbezogen, gleich ob befristet oder unbefristet, sodass im Ergebnis gegenüber der rein prozentualen Quote deutlich mehr Luft ist für den Abschluss von 40-Stunden-Verträgen.

Insbesondere bei einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Betrieb kann daher durch die Anwendung des Volumenmodells eine deutlich höhere Anzahl von Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden beschäftigt werden als nach der bisherigen reinen Quotenregelung. Dieses deutliche Mehr an Flexibilität nach oben wird erkaufte mit einem Widerspruchsrecht des Betriebsrates, das in dieser Form neu ist: So kann der Betriebsrat im Falle der Einführung des Volumenmodells bei Überschreiten des zulässigen Durchschnittsvolumens weiteren

Betriebe können – unabhängig von den neuen Möglichkeiten – die bisherigen Regelungen zur 18-Prozent-Quote anwenden, etwa weil sie damit gut gefahren sind. Sie mussten diesen Verbleib in der »alten Welt« aber einmalig vor Inkrafttreten der neuen Regelungen bis zum 31. Oktober 2018 gegenüber dem Betriebsrat erklären. Auch bei Abgabe einer solchen Erklärung ist ein Wechsel in die »neue Welt« zu einem späteren Zeitpunkt mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten aber jederzeit möglich.

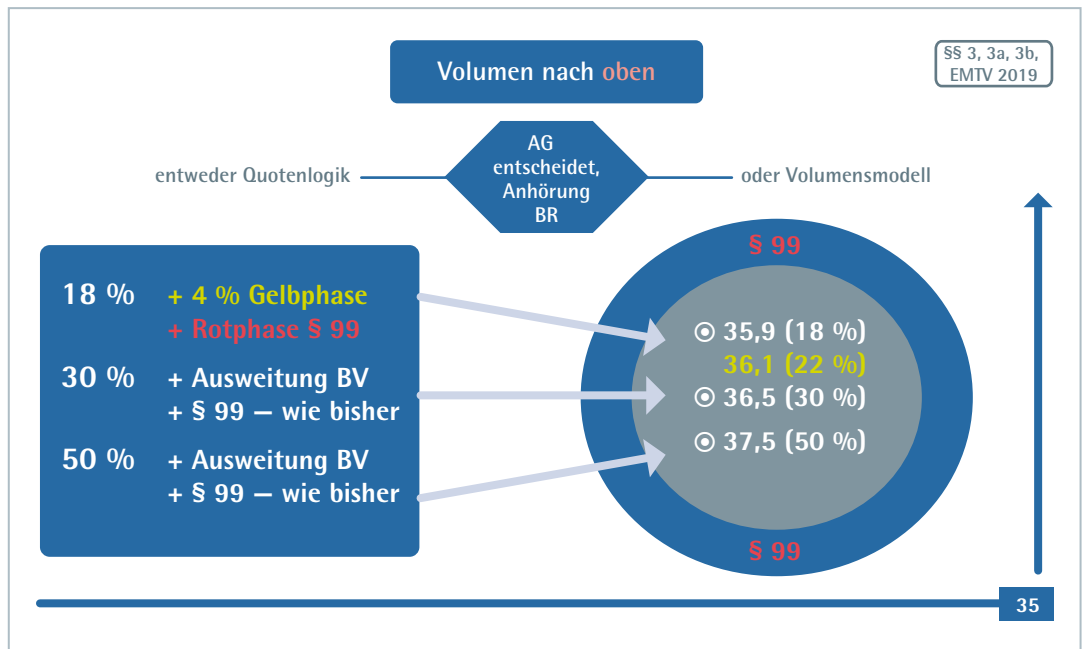


Abb. 5: bedarfsgerechtes Arbeitszeitvolumen
Quelle: METALL NRW 2018

Verträgen mit verlängerter Arbeitszeit widersprechen. Bei der Volumengrenze von 35,9 Prozent gilt dies jedoch erst ab einem tatsächlich erreichten Durchschnittsvolumen von über 36,1 Stunden.

Zudem ist das Volumenmodell auch mit den durch Betriebsvereinbarung erfolgten Quotenerweiterungen kombinierbar, wodurch sich dann sogar ein Durchschnittsvolumen von bis zu 36,5 beziehungsweise 37,5 Stunden ergibt.

schläge fallen entgegen der ursprünglichen Forderung der IG Metall nicht an. Auch hier besteht zugunsten des Arbeitgebers ein Ablehnungsrecht, wenn eine Kompensationsmöglichkeit für das durch die Arbeitszeitabsenkung entfallende Arbeitszeitvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation zur Verfügung steht oder 10 Prozent der Beschäftigten des Betriebes von einer verkürzten Vollzeit Gebrauch machen (Überlastquote).

Literatur

ifaa (2017) (Hrsg.) Zahlen-Daten-Fakten, Mobiles Arbeiten, Faktenblatt

SÜDWESTMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (2018) (Hrsg.) Tarifabschluss 2018 – Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie

Autoren-Kontakt

RA Thorsten Armbrorst
METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e. V.
+49 211 4573-207
E-Mail: armbrorst@metall.nrw

Dipl.-Päd. Sven Hille
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
+49 211 542263-34
E-Mail: s.hille@ifaa-mail.de

d. Auszahlung von Arbeitszeitkonten

Hervorzuheben ist in diesem Kontext schließlich noch die Möglichkeit, zum Ausgleich fehlender Kapazitäten mit dem Betriebsrat die Auszahlung von Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten bis zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigtem zu vereinbaren, und zwar ohne Mehrarbeitszuschläge.

e. Regelungen zur neuen verkürzten Vollzeit

Ebenfalls neu aufgenommen in den EMTV ist mit Wirkung zum 1. Januar 2019 ein tariflicher Anspruch auf eine »Verkürzte Vollzeit«, die neben bereits geltenden beziehungsweise zukünftig aufgrund des kürzlich abgeschlossenen Koalitionsvertrages zu erwartenden gesetzlichen – befristeten – Teilzeitanprüchen besteht. Vollzeitbeschäftigte mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden können demnach ab dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden pro Woche reduzieren. Die Bezahlung vermindert sich entsprechend, Zu-

III Ausblick: Und nun?

Wenn sich die neuen Arbeitszeitregelungen als praxistauglich erweisen, haben die Tarifvertragsparteien eine innovative Tarifkomponente entwickelt, die die Attraktivität der M+E-Unternehmen als moderne Arbeitgeber weiter stärken kann.

Die Kolleginnen und Kollegen der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie sind nun gehalten, die neuen Regelungen und die daraus erwachsenden Gestaltungsmöglichkeiten mit den Mitgliedsunternehmen im Beratungsalltag zu nutzen und dabei mitzuhelfen, für die Unternehmen die optimalen Anwendungsmodelle zu erarbeiten.

Sodann ist zu hoffen, dass die Unternehmen von den neuen Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch machen und sich diese als betrieblich umsetzbar erweisen. Die Tarifvertragsparteien haben insofern verabredet, im Jahre 2020 die Erfahrungen mit den neuen Regelungen zu evaluieren. ■