

Forderungen der Arbeitgeber für die Tarifrunde 2018

Der Wandel der Arbeitswelt im Zuge von Globalisierung, Digitalisierung und der wachsenden Dienstleistungsintensität in den Unternehmen macht aus Sicht der Arbeitgeber Änderungen in der Regelung der Arbeitszeit dringend erforderlich. Die bestehenden Arbeitszeitregelungen in den Manteltarifverträgen wurden in einer Zeit vereinbart, die von Massenarbeitslosigkeit geprägt war. Heute sieht die Welt völlig anders aus. Die Bedarfe der Unternehmen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach mehr Selbstbestimmung sind neu auszutarieren.

Daraus ergeben sich unsere Forderungen zur Arbeitszeit in der Tarifrunde 2018:

Mehr Volumen: bedarfsgerecht und kostenneutral

Wir fordern die Ermöglichung individueller (befristeter oder unbefristeter) Arbeitszeitvereinbarungen ohne Quotenbeschränkung.

Die in den Manteltarifverträgen enthaltene Beschränkung für individualvertragliche Erhöhungen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf über 35 Stunden passt nicht in die moderne Arbeitszeitwelt. Viele Beschäftigte wünschen sich eine Arbeitszeit – dauerhaft oder vorübergehend – über 35 Stunden pro Woche. Dies hat auch die Beschäftigtenumfrage der IG Metall ergeben. Hinzu kommt: Entgeltforderungen von hochqualifizierten Bewerbern können häufig nur über die Vereinbarung von 40-Stundenverträgen entsprochen werden.

Wünschen von Beschäftigten nach Arbeitszeitreduzierung, kann heute schon ohne Begrenzung entsprochen werden. Dies muss auch für die nach oben gelten.

Mehr Flexibilität: bedarfsgerecht und kostenneutral

Wir fordern daher eine tarifliche Regelung, die eine kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit bei entsprechendem zuschlagsfreien Entgeltausgleich außerhalb von Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung ermöglicht.

Wir kennen heute schon den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, der bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen die Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit vorübergehend kollektiv zu senken. 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.

Arbeitszeit – Anpassung bestehender Regelungen

Wir fordern einen tariflichen Rahmen, der die Voraussetzungen für Zeitzuschläge und deren Höhe so ausgestaltet, dass dies den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im globalen Umfeld unterstützt. Dies beinhaltet auch eine tarifliche Klarstellung, dass Zeitzuschläge nicht anfallen, wenn der Beschäftigte selbst die Lage der Arbeitszeit bestimmen kann.

Die heutige Zuschlagslogik basiert auf Zeitmodellen, in denen Volumen und Lage der Arbeitszeit stark reglementiert und durch den Arbeitgeber vorgegeben waren. Diese Logik ist in Zeiten des weltweit abgestimmten Arbeitens und steigender Flexibilitätsbedürfnisse vieler Beschäftigten bezüglich der Lage der Arbeitszeit nicht mehr tragfähig.

Arbeitszeit - Erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten

Wir fordern die Weiterentwicklung unserer bisherigen Möglichkeit, die Dauer der sachgrundlosen Befristungen im Rahmen der Öffnungsklausel im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu erweitern.

Je mehr Flexibilität den Beschäftigten bei der Arbeitszeit zukommt, desto mehr flexible Reaktionsmöglichkeiten brauchen auch die Unternehmen. Eine dieser Reaktionsmöglichkeiten ist die sachgrundlose Befristung. Hier hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien Gestaltungsraum für eine Erweiterung zugestanden.

Arbeitszeit – gesetzlichen Regelungen

Wir fordern ein gemeinsames Zugehen auf den Gesetzgeber mit dem Ziel einer Anpassung des Arbeitszeitgesetzes z. B. dahingehend, dass die tägliche durch eine wöchentliche Maximalarbeitszeit ersetzt sowie klargestellt wird, dass eine Mindestruhezeit bei der selbstgewählten Lage der Arbeitszeit nicht eingehalten werden muss und kurzfristige Unterbrechungen die Mindestruhezeit nicht neu in Lauf setzen.

Der bestehende gesetzliche Rahmen des Arbeitszeitgesetzes beschränkt Unternehmen und Beschäftigte an der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Durch die Änderung sollen nicht Schutzstandards verdrängt oder Gesundheitsgefahren riskiert werden, sondern Flexibilität und eigenbestimmtes Arbeiten gefördert werden. Mit einem entsprechenden Konsens kann gemeinsam auf die neue Regierung zugegangen werden.

Wir behalten uns vor, bei Kündigung der Manteltarifverträge regionalspezifische Forderungen zu erheben.

Christian Budde
Pressesprecher

Tel.: 0511 8505 292
Mobil: 0151 511 89 539
Fax: 0511 8505 201
budde@niedersachsenmetall.de
www.niedersachsenmetall.de