



Bezirk
Bayern

FAQ

Tarifabschluss

Bayerische Metall- und Elektroindustrie 2018

Fragen und Antworten zum Tarifabschluss Bayerische Metall- und Elektroindustrie 2018

Inklusive Materialien zur Umsetzung

Inhaltsverzeichnis

Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)	8
Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung.....	9
Wer hat grundsätzlich Anspruch?	9
Wann ruht ein Arbeitsverhältnis?	10
Wie hoch ist das Zusatzgeld und der Zusatzbetrag und wie wird berechnet?.....	11
Wird das T-ZUG und der ZUB für Beschäftigte in ATZ bei der Auf- stockung berücksichtigt?.....	14
Wann ist der Zeitpunkt der Auszahlung?	15
Differenzierung.....	16
Tarifliche Freistellungszeit (TV T-ZUG § 5 und § 10 A. MTV)	18
Ausnahmen	19
Wahlmöglichkeit für Beschäftigte in Schicht	21
Wann muss beantragt werden?	23
Wie oft kann die Wahlmöglichkeit in Anspruch genommen werden?	23
Was bedeutet „üblicherweise in Schicht“?	23
Wann müssen die Zugangsvoraussetzungen erfüllt sein, um von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen zu können?.....	24
Was passiert mit Schichtsystemen unter 35 Stunden IRWAZ?	24
Können Schichtbeschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren (verkürzte Vollzeit oder Teilzeit) und dennoch zwischen T-ZUG und tariflicher Freistellungszeit wählen?.....	24

Wahlmöglichkeit für Pflege und Kind25

Müssen beim Tod des zu pflegenden Angehörigen die noch nicht genommenen freien Tage rückabgewickelt werden? 27

Welcher Nachweis bei Kindern soll erbracht werden?.....28

Können Teilzeitbeschäftigte auch tarifliche Freistellungszeit für Pflege oder Kind statt T-ZUG wählen?28

Was passiert, wenn ein Beschäftigter Mehrfachansprüche hat, z.B. Kinder und einen Pflegefall?.....29

Was passiert, wenn das Kind das achte Lebensjahr vollendet?29

Müssen die acht Tage der tariflichen Freistellungszeit vor Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vollständig genommen werden?.....30

Allgemeines Antragsverfahren und Häufigkeit (bei Pflege/Kind).....30

Akute Pflegebedürftigkeit32

Was passiert, wenn der akute Pflegefall eintritt, nachdem das T-ZUG bereits ausgezahlt wurde?33

Müssen beim Tod des zu pflegenden Angehörigen die noch nicht genommenen freien Tage rückabgewickelt werden?34

Freistellungsanspruch - Dauer und Durchführung.....34

Allgemeines zur tariflichen Freistellungszeit35

Wie verhält es sich bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere oder geringere Tage?.....35

Kann das T-ZUG geteilt werden (Geld und Zeit)?.....36

Störfallregelung:.....37

Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli eines Jahres 37

Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung38

Warum wurde explizit das Thema Vollkonti-Schicht aufgenommen?.....38

Kompensation von Arbeitsvolumen39

Personalplanung und Auswirkung auf Beschäftigte und Betrieb.....43

Evaluationsklausel.....45

Vollzeit (normal, verkürzt und verlängert) und Teilzeit..... 46
Normale Vollzeit47
Verlängerte Vollzeit 48
Verkürzte Vollzeit51

Welche Möglichkeiten haben AN, die ihre Arbeitszeit heute schon nach dem TzBFG abgesenkt haben?.....53

Antragsverfahren56

Welche Möglichkeiten haben AN mit einer verlängerten Arbeitszeit (bis zu 40 Stunden)?57

Kompensation von Arbeitsvolumen, Quote und Ablehnungsgründe58

Betriebliche Öffnungsklausel.....60

Keine Nachteile bei betriebsbedingten Kündigungen62

Teilzeit.....63

Quote für Teilzeit63

Tabelle: Vergleich verkürzte Vollzeit und Teilzeit:66

Quotenregelungen und Volumenmodell	68	TV Langzeitkonten	99
Die neuen/alten Quotenregelungen.....	68	Was ist ein Wertguthabenkonto?.....	99
Artenschutzklausel	70	Was ist im § 7d SGB IV geregelt?	100
Beibehaltung alte Welt.....	72	TV Mobile Arbeit	104
Quoten für Betriebe mit Sondersituationen	74	Definition von mobilem Arbeiten.....	105
Die um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote (25 %).....	74	Wenn...dann...-Logik	108
Die 50%-Quote für Betriebe mit besonderer Beschäftigtenstruktur.....	77	Ausnahmeregelungen für Beschäftigte in mobiler Arbeit	109
Das Volumenmodell.....	81	Regelungen für Auszubildende	112
Das Volumenmodell (35,65 h) als Äquivalent zur 13%-Quote.....	81	Regelungen zur Prüfungsvorbereitung.....	113
Wie ist der Zugang in das Modell?.....	82	Wann sind diese Tage zu nehmen?	114
Was bedeutet „rechtzeitig“?	82	Neue Befristungsregelungen	114
Wie wird die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb berechnet?	83	Musteranträge tarifliche Freistellungszeit	115
Volumenmodell light (Köpfe zählen).....	85	Musteranträge tarifliche verkürzte Vollzeit	116
Ausgestaltung des Volumenmodelles	86	FAQ	118
Ampelregelung im Volumenmodell.....	87	Checkliste zur Umsetzung	128
Volumenmodell für Betriebe mit einer Quote +12 % oder 50 %.....	89		
Regelungen des § 2 B. MTV Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit	91		
Überblick über den § 2 MTV	91		
Müssen Betriebsvereinbarungen überprüft werden?.....	93		
Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)	94		

TV Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)

In der Tarifrunde 2018 ist es uns gelungen, eine zusätzliche dritte tarifliche Einmalzahlung (zusätzlich zum Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) zu generieren. Diese neue tarifliche Einmalzahlung ist auf Dauer angelegt und tarifydynamisch, d.h. sie wächst mit jeder zukünftigen Tabellenerhöhung mit. Der Anspruch wird im TV T-ZUG geregelt.

Die Einmalzahlung im TV T-ZUG besteht aus zwei Teilen:

Teil 1: Das **T-ZUG** (tarifliches Zusatzgeld) beträgt 27,5 % des individuellen Monatsverdienstes eines Beschäftigten/ Auszubildenden. Zusätzlich kann statt dieser Einmalzahlung wahlweise von bestimmten Beschäftigten eine tarifliche Freistellungszeit genommen werden. Dies bedeutet, dass der Tarifvertrag T-ZUG neben einer Einmalzahlung auch eine echte Wahloption „Zeit statt Geld“ enthält.

Teil 2: Der **ZUB** (Zusatzbetrag) ist ein Betrag, der für alle Beschäftigten in gleicher Höhe ausbezahlt wird und ist somit eine dauerhafte soziale Komponente, auch diese ist tarifydynamisch ausgestaltet. Der ZUB ist von der Wahl für Zeit statt Geld ausgenommen. Im Jahr 2019 erhalten Vollzeitbeschäftigte einen ZUB von 400 Euro brutto; ab dem Jahr 2020 beläuft sich der ZUB auf 12,3 % des Grundentgelts der dann jeweils gültigen EG 5 A.

Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Der TV T-ZUG tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft. Anders als die anderen Tarifverträge der Tarifrunde 2018 kann er frühestens erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden.

Wer hat grundsätzlich Anspruch?

TV T-ZUG § 2 Tarifliches Zusatzgeld / Zusatzbetrag

2.1

Arbeitnehmer und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld sowie auf den Zusatzbetrag.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Arbeitnehmer und Auszubildende mit 6-monatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit (Wartefrist) zum Auszahlungstag.

Der Anspruch entsteht in jedem Kalenderjahr.

Im Austrittsjahr Anspruch anteilig.

Bei ruhendem Arbeitsverhältnis keine bzw. anteilige Leistung.

Wann ruht ein Arbeitsverhältnis?

Unter einem ruhenden Arbeitsverhältnis versteht man die (vorübergehende) Aussetzung der Hauptleistungspflichten der Arbeitsvertragsparteien.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses kann beruhen auf:

- einer gesetzlichen Regelung:
Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen in einigen gesetzlichen Vorschriften ausdrücklich geregelt (**Mutterschutz nach der Geburt**) oder ergibt sich aufgrund der gesetzlichen Regelung durch die höchstrichterliche Rechtsprechung (**Elternzeit**).
- einer vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien:
Die Arbeitsvertragsparteien können aus den unterschiedlichsten Gründen vereinbaren, dass für einen bestimmten Zeitraum die Hauptpflichten ruhen (**Sabbatical**).
- einer einseitigen Erklärung einer Arbeitsvertragspartei:
Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer einseitigen Erklärung erfolgt insbesondere bei Arbeitskämpfmaßnahmen.

Das Arbeitsverhältnis ruht **nicht während der Zeiten der Entgeltfortzahlung** bei Arbeitsunfähigkeit des erkrankten Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist nur von seiner Arbeitspflicht befreit.

Wie hoch ist das Zusatzgeld und der Zusatzbetrag und wie wird berechnet?

2.2.1

Das tarifliche Zusatzgeld beträgt 27,5 % eines Monatsverdienstes.

Die Berechnung des Monatsverdienstes erfolgt entsprechend den Bestimmungen in § 18 C Ziffer 1 MTV in der Weise, dass der ermittelte Arbeitsverdienst der letzten drei Kalendermonate (Gesamtverdienst) durch 3 geteilt wird. Weicht der Bemessungszeitraum von 3 Kalendermonaten ab, so verändert sich der Teiler entsprechend.

2.2.2

Zusätzlich erhalten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Jahr 2019 einen Zusatzbetrag von 400 Euro brutto.

Ab dem Jahr 2020 beläuft sich der Zusatzbetrag auf 12,3 % des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 5 A.

Bei Arbeitnehmern mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden erfolgt eine anteilige Bezahlung.

2.2.3

Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2019 einen Zusatzbetrag von 200 Euro. Ab dem Jahr 2020 errechnet sich dieser Zusatzbetrag entsprechend der Anbindungsprozente des jeweiligen Entgeltabkommens. § 2.2.2 Satz 3 gilt bei Teilzeitausbildung entsprechend.

Die Anspruchslogik orientiert sich an den Tarifverträgen, Urlaubsabkommen und 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld).

Höhe T-ZUG: Ab 2019 haben Beschäftigte jedes Kalenderjahr Anspruch auf T-ZUG in Höhe von 27,5 % eines Monatsverdienstes.

Für Beschäftigte in Altersteilzeit (im Blockmodell: in der Arbeitsphase und in der Freistellungsphase) ist hierfür die arbeitsvertraglich vereinbarte Altersteilzeitarbeitszeit (50 % der bisherigen Arbeitszeit) zu Grunde zu legen.

Berechnung T-ZUG: Für die Berechnung wurde kein neues Modell entwickelt, sondern es wurde auf bekannte Systematiken zurückgegriffen. So erfolgt die Berechnung analog der Berechnungen zur Urlaubsvergütung.

MTV § 18

C. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge –, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Vom Bemessungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Zusatzbetrag 2019: Zusätzlich zum T-ZUG bekommen Beschäftigte für 2019 einen festen Betrag in Höhe von 400 €. Dieser Zusatzbetrag (ZUB) wird einheitlich an alle Beschäftigten gezahlt, ungeachtet des individuellen Monatsverdienstes.

Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche, also Beschäftigte in Teilzeit, Altersteilzeit etc., erhalten den Zusatzbetrag anteilig.

Zusatzbetrag ab 2020: Ab dem Jahr 2020 wird der Zusatzbetrag tarifdynamisch. Er ergibt sich dann jährlich aus einem festgelegten Anbindungsprozentwert (12,3 %) zum Grundentgelt der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5 A. Künftig (ab 2020) wird dieser Betrag im Entgelttarifvertrag beziffert.

Auch dieser Zusatzbetrag (ZUB) wird einheitlich an alle Beschäftigten gezahlt.

Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche, also Beschäftigte in verkürzter Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit etc., erhalten den Zusatzbetrag anteilig. Der Anspruch auf den ZUB wird bei Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit nicht erhöht.

Der ZUB stellt somit eine soziale Komponente (tarifdynamischer Festbetrag) dar, mit der untere Entgeltgruppen dauerhaft überproportional bessergestellt werden.

Wird das T-ZUG und der ZUB für Beschäftigte in ATZ bei der Aufstockung berücksichtigt?

Das T-ZUG und der ZUB sind kein Regelarbeitsentgelt i.S.d. § 6 Abs. 1 AltZG (Altersteilzeitgesetz).

*BeckOK ArbR/Rittweger, 46. Ed. 1.12.2017, ATG § 6 Rn. 2:
„Der Begriff des gesetzlichen Regelentgelts umfasst nur Monat für Monat zu zahlende Entgeltbestandteile, (...) Zum Regelentgelt zählen hingegen nicht Einmalzahlungen oder quartals- sowie halbjahresweise geleistete Zahlungen.“
Es wird somit nicht aufgestockt.*

Auszubildende: Als T-ZUG erhalten Auszubildende ab 2019 jährlich eine Zahlung in Höhe von 27,5 % der jeweiligen Ausbildungsvergütung.

Der ZUB für 2019 beträgt 200 € einheitlich für alle Auszubildenden, unabhängig vom Ausbildungsjahr.

Ab 2020 berechnet sich der ZUB entsprechend der Anbindungsprozente der Ausbildungsvergütung.

Eine beispielhafte Berechnung anhand der Daten für 2019: Achtung: Für 2020 gelten dann andere Werte, dies ist eine reine Beispielrechnung!

12,3 % Grundentgelt EG 5 A (3.060,00 €) = ZUB für Beschäftigte 376,38 € x Anbindungsprozente.

	Anbindung an % EG 5 B	ZUB für Azubis
1. Ausbildungsjahr	33	124,21 €
2. Ausbildungsjahr	34,75	130,80 €
3. Ausbildungsjahr	37	138,26 €
4. Ausbildungsjahr	38,50	144,91 €

Wann ist der Zeitpunkt der Auszahlung?

TV T-Zug § 3 Zeitpunkt

3.1

Das tarifliche Zusatzgeld und der Zusatzbetrag werden am 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt.

3.2

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit des tariflichen Zusatzgeldes und / oder des Zusatzbetrages abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres.

Auszahlung von T-ZUG und ZUB einheitlich zum 31. Juli eines Kalenderjahres.

§ 3.2 lässt zu, dass per Betriebsvereinbarung ein anderer Auszahlungstermin festgelegt werden kann. Dieser darf dann nicht später liegen als der 30. September eines Kalenderjahres.

Differenzierung

Diese dauerhaften Differenzierungsklauseln für den Zusatzbetrag (ZUB) für Beschäftigte und Auszubildende waren und sind der politische Preis für die soziale Komponente.

TV T-Zug § 4 Differenzierung des Zusatzbetrags

Ab dem Jahr 2019 können die Zusatzbeträge gemäß § 2.2.2 und § 2.2.3 in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Unabhängig davon können die Betriebsparteien in Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen, die durch die Gewährung der Zusatzbeträge gemäß § 2.2.2 eine deutlich überproportionale Kostenbelastung haben, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere wertgleiche Verteilung vereinbaren.

Der Zusatzbetrag kann ganz oder teilweise gestrichen oder um bis zu 5 Monate verschoben werden. Voraussetzung hierfür ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist.

Absatz 2 soll für Betriebe gelten können, in denen ein hoher Anteil unterer Entgeltgruppen vorhanden ist und für die der ZUB zu einer überproportionalen Kostenbelastung führen würde. Diese Betriebe können anstelle des ZUB eine andere, wertgleiche Verteilung der Komponente vereinbaren. Voraussetzung hierfür ist ebenfalls die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Im Gegensatz zu der im Tarifabschluss 2016 vereinbarten Differenzierungsklausel wurde hier keine Beschreibung eines Antragsverfahrens aufgenommen. Der Umgang mit der Differenzierungsklausel wird noch zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt.

Bei beiden Fällen handelt es sich nicht um einen „Pforzheim-Fall“.

Es kann ausschließlich der Zusatzbetrag differenziert werden. Das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) ist ausgenommen!

Ein Verfahren wird momentan mit dem vbm abgesprochen.

Tarifliche Freistellungszeit (TV T-ZUG § 5 und § 10 A. MTV)

TV T-ZUG § 5 Tarifliche Freistellungszeit

Nehmen Arbeitnehmer ihren Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit gemäß § 10 A MTV wahr, dann entfällt das tarifliche Zusatzgeld gemäß § 2.2.1.

Nach der tariflichen Freistellungszeit (Regelung im § 10 A. MTV) haben bestimmte Beschäftigte die Wahl, statt der Auszahlung des T-ZUG 8 zusätzliche bezahlte freie Tage zu bekommen.

Entscheidet sich ein Beschäftigter für die tarifliche Freistellungszeit, entfällt der Anspruch auf die Auszahlung des T-ZUG komplett (die 27,5 % gem. § 2.2.1 TV T-ZUG).

Der ZUB ist unabhängig davon und wird weiterhin ausbezahlt.

Würde man „das 27,5%ige T-ZUG“ 1:1 in Tage umrechnen, hätte das T-ZUG einen Wert von sechs Tagen. Durch die tarifliche Freistellungszeit bekommen Beschäftigte zwei bezahlte freie Tage mehr.

Der neu geschaffene § 10 A. MTV regelt die tarifliche Freistellungszeit. Dies ist die Wahlmöglichkeit für bestimmte Beschäftigte statt des T-ZUG acht zusätzliche bezahlte freie Tage zu bekommen.

§ 10 A. MTV regelt die anspruchsberechtigten Beschäftigten, das Antragsverfahren, Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats und Ablehnungsgründe für den Arbeitgeber.

Einen Überforderungsschutz für den Arbeitgeber im Sinne einer Quote für die tarifliche Freistellungszeit gibt es nicht, daher gibt es bestimmte Zugangsvoraussetzungen, die Beschäftigte erfüllen müssen, um von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen zu können.

Allerdings gibt es ein kollektives Verfahren mit dem Betriebsrat zur Kompensation (siehe Seite 39).

Ausnahmen

Diese **Wahlmöglichkeit gilt nicht für Auszubildende:** Auszubildende sind von der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses zur Ausbildung eingestellt und nicht in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des MTV. Auszubildende bekommen die 27,5 % T-ZUG ausbezahlt.

Wahlmöglichkeit gilt nicht für ATZ-Beschäftigte:

Diese Beschäftigten können auch nicht wählen, obwohl sie unter den Geltungsbereich des MTV fallen. Aber Beschäftigte in ATZ haben auch ein besonderes Beschäftigungsverhältnis. Zum einen sind sie Teilzeitbeschäftigte zu 50 % (egal ob im Blockmodell oder unverblockten Modell). Die Eigenart dieses (Alters-) Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses ist auf die Beendigung des Arbeitslebens ausgerichtet. Für diese Eigenart gibt es eine staatliche Privilegierung in der Form, dass die Aufstockungsbeträge steuer-/beitragsfrei sind. Diese Privilegierung hat allerdings die Bedingung, dass der Häufigkeitsgrundsatz bei der ATZ gewahrt bleibt (50 % arbeiten, 50 % freigestellt). Eine Verletzung dieses Häufigkeitsgrundsatzes führt zu einem Störfall und die ATZ muss rückabgewickelt werden. Das wollten wir natürlich nicht. Daher bekommen auch ATZ-Beschäftigte die 27,5 % T-ZUG anteilig (in der Arbeitsphase und in der Freistellungsphase) ausbezahlt.

Wahlmöglichkeit für Beschäftigte in Schicht

MTV § 10 A. Tarifliche Freistellungszeit

2. Für folgende Arbeitnehmergruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

- a) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die in
 - drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre
 - Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
 - Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 7 Jahren und nachdem sie 5 Jahrebeim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.

Es wird zwischen verschiedenen Schichtsystemen differenziert.

Grundvoraussetzung für den Anspruch ist eine IRWAZ von mindestens 35 Stunden, eine bestimmte Anzahl an Jahren, in denen beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet wurde und eine Vorausschau in das Folgejahr, dass Beschäftigte dort voraussichtlich in einem der Schichtsysteme beschäftigt sein werden.

Dreischicht und Dauernachtschicht:

- mindestens drei Jahre üblicherweise in drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht, und
- mindestens fünf Jahre Betriebszugehörigkeit.

Besonders schwierig in den Verhandlungen war es, Ansprüche für Beschäftigte in Wechselschichtsystemen durchzusetzen. Daher gibt es für diese Beschäftigten zu Beginn relativ lange Fristen, die sich gestaffelt nach einem Jahr reduzieren.

Wechselschicht (2019):

- mindestens zehn Jahre üblicherweise in Wechselschicht, und
- mindestens 15 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Wechselschicht (ab 2020):

- mindestens fünf Jahre üblicherweise in Wechselschicht, und
- mindestens sieben Jahre Betriebszugehörigkeit.

Wann muss beantragt werden?

Stichtag ist immer der 31.10. eines Kalenderjahres für das nächste Kalenderjahr. Also erstmalig zum 31.10.2018 für das Kalenderjahr 2019.

Wie oft kann die Wahlmöglichkeit in Anspruch genommen werden?

Die Wahlmöglichkeit in Schicht kann so oft genutzt werden, wie der Beschäftigte in Schicht arbeitet und voraussichtlich im Folgejahr noch in Schicht arbeiten wird. Sollte zum Zeitpunkt der Antragstellung (31. Oktober) bereits klar sein, dass der Bereich, in dem der Beschäftigte arbeitet, z.B. im Folgejahr von Wechselschicht auf Normalschicht umstellt, dann kann der Antrag abgelehnt werden.

Was bedeutet „üblicherweise in Schicht“?

„Üblicherweise“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die Tarifvertragsparteien verstehen darunter, dass die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer gewöhnlich bzw. meistens in diesem Schichtsystem tätig waren. Damit sollen auch alle Beschäftigtengruppen und/oder betriebliche Schichtmodelle abgebildet werden, die beispielsweise bei Produktionsschwankungen eine Schichtverkürzung einführen (Sommermonate).

Wann müssen die Zugangsvoraussetzungen erfüllt sein, um von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen zu können?

Bei der Anspruchsvoraussetzung Schicht gibt es keine ausdrückliche Regelung im Tariftext.

Da der Antrag immer für das Folgejahr gestellt wird und die tarifliche Freistellungszeit am 1. Januar eines Jahres beginnt, müssen die Zugangsvoraussetzungen (Betriebszugehörigkeit, Schichtdauer) zum 1. Januar des jeweiligen Jahres, für das die tarifliche Freistellungszeit beantragt wurde, erfüllt sein.

Was passiert mit Schichtsystemen unter 35 Stunden IRWAZ?

Schichtsysteme, bei denen heute eine IRWAZ von unter 35 Stunden rauskommt, sind vom Tarifvertrag insoweit erfasst, als dass der § 10 A. Ziffer 5 hierfür eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen vorsieht. Für diese Schichtsysteme (oder andere belastende Arbeitszeitmodelle) kann der Anspruch betrieblich vereinbart werden.

Können Schichtbeschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren (verkürzte Vollzeit oder Teilzeit) und dennoch zwischen T-ZUG und tariflicher Freistellungszeit wählen?

Eine Kombination der verkürzten Vollzeit und der Wahlmöglich-

lichkeit freier Tage aufgrund von Schichtarbeit statt T-ZUG lässt der Tarifvertrag nicht zu.

Eine mögliche Kombination wäre, dass nach dem Stichtag 1. Januar 2019 Beschäftigte in Schicht ihre Arbeitszeit reduzieren und die Wahlmöglichkeit aufgrund von Kind oder Pflege nutzen (sofern sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen).

Oder die Betriebsparteien machen von der betrieblichen Öffnungsklausel nach § 10 A. Ziffer 5 Gebrauch und erweitern den Anspruch bei Schicht auch auf Arbeitszeitmodelle mit einer IRWAZ unter 35 Stunden.

Wahlmöglichkeit für Pflege und Kind

MTV § 10 A. Ziff. 2

b) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeit Arbeitnehmer, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln, und

- die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist, oder*
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.*

Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

Grundvoraussetzung für den Anspruch ist eine IRWAZ von 35 Stunden, und/oder eine Reduzierung der Arbeitszeit durch verkürzte Vollzeit oder Teilzeit, die nach dem Stichtag 1. Januar 2019 beginnt sowie eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren zum Zeitpunkt der Antragstellung, also zum 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres.

Pflege: Der Anspruch entsteht für die Pflege eines Angehörigen. Diese definiert der Tarifvertrag wie folgt: Angehörige ersten Grades (Eltern und Kinder), Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern. Geschwister zählen nicht dazu.

Die Pflege muss in **häuslicher Umgebung** erfolgen. Das bedeutet nicht im eigenen Haushalt des Beschäftigten, sondern in der häuslichen Umgebung der zu pflegenden Person, da z.B. zu pflegende Eltern nicht zwingend beim Beschäftigten mit im Haushalt wohnen. Damit sind keine Pflegeeinrichtungen gemeint, in welchen die zu pflegende Person zum Zwecke der Pflege wohnt, da die Person dort schon betreut wird (z.B. betreutes Wohnen mit Pflegeleistungen).

Der zu pflegende Angehörige muss mindestens den **Pflegegrad 1** aufweisen. Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

Müssen beim Tod des zu pflegenden Angehörigen die noch nicht genommenen freien Tage rückabgewickelt werden?

Nein. § 10 A. Ziffer 4 beschreibt „Störfälle“, bei denen nicht realisierter Freistellungsanspruch rückabgewickelt wird. Der Tod eines zu pflegenden Angehörigen ist für den Beschäftigten schon belastend genug.

Kind: Der Anspruch entsteht für Beschäftigte, die ihr in **häuslicher Gemeinschaft** lebendes Kind selbst betreuen und erziehen. Voraussetzung hier ist, dass das Kind im gleichen Haushalt lebt wie der Beschäftigte.

Die Bezeichnung im Tarifvertragstext (...), Beschäftigte die „ihr“ Kind (...), stellt eine eindeutige Beziehung zwischen dem Beschäftigten und dem Kind her. Es kann sich also nicht um das Kind des Nachbarn oder um den Enkel handeln. Auf die Bezeichnung des „leiblichen“ Kindes wurde verzichtet und bewusst offen gelassen. Es kann sich also auch durchaus um Adoptivkinder im eigenen Haushalt handeln.

Zudem muss der Beschäftigte mit Betreuung und Erziehung des Kindes selbst betraut sein. Dies ist z.B. nicht der Fall, wenn die Eltern geschieden sind, das Kind bei einem Elternteil lebt und der andere Elternteil die tarifliche Freistellungszeit beanspruchen möchte, um das Kind jeden dritten Freitagmittag im Monat abzuholen und dafür jeweils einen halben freien Tag braucht.

Weitere Voraussetzung ist das **Lebensalter des Kindes**. Die tarifliche Freistellungszeit gilt bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. [Zur Lesart: Das achte Lebensjahr beginnt mit dem siebten Geburtstag und ist mit dem Ende des Tages vor dem achten Geburtstag vollendet].

Welcher Nachweis bei Kindern soll erbracht werden?

Der Tarifvertrag regelt bei Kindern keine Nachweispflicht des Beschäftigten. Sollte der Arbeitgeber einen Nachweis verlangen, können die entsprechenden Meldebestätigungen des Beschäftigten und des Kindes, und/oder eine Geburts- oder Adoptionsurkunde des Kindes sinnvoll sein.

Können Teilzeitbeschäftigte auch tarifliche Freistellungszeit für Pflege oder Kind statt T-ZUG wählen?

Ja, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit durch verkürzte Vollzeit oder Teilzeit nach dem Stichtag 01. Januar 2019 beginnt, können Beschäftigte mit einer verringerten IRWAZ von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen.

Was passiert, wenn ein Beschäftigter Mehrfachansprüche hat, z.B. Kinder und einen Pflegefall?

Der Anspruch auf die tarifliche Freistellungszeit lässt sich nicht kumulieren, es können aus den acht Tagen pro Jahr keine 16 werden. Das ergibt sich daraus, dass Beschäftigte für das Folgejahr die Wahlmöglichkeit über das T-ZUG haben und dieses ist von der Höhe her festgeschrieben. Möglich ist aber, die Ansprüche hintereinander zu nehmen, z.B. ein Jahr tarifliche Freistellungszeit aufgrund von Pflege, danach den Anspruch wegen Kindererziehung für das Folgejahr geltend zu machen. Beides zeitgleich (mit doppelter Freistellungszeit) ist nicht möglich.

Was passiert, wenn das Kind das achte Lebensjahr vollendet?

Das Kind kann in dem Jahr, für das die tarifliche Freistellungszeit beantragt wurde, das achte Lebensjahr vollenden. Aus Sicht der Antragsstellung ist das immer das Folgejahr, da der Antrag immer im laufenden Jahr für das Folgejahr gestellt wird.

Beispiel 1 (das geht): Ein Beschäftigter möchte von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen und stellt den Antrag fristgerecht bis zum 31. Oktober 2019 für das Folgejahr. Das Kind wird im Jahr 2020 acht Jahre alt.

Beispiel 2 (das geht nicht): Ein Beschäftigter möchte von

der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen und stellt den Antrag fristgerecht bis zum 31. Oktober 2019 für das Folgejahr. Das Kind wird im November oder Dezember 2019 acht Jahre alt.

Müssen die acht Tage der tariflichen Freistellungszeit vor Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vollständig genommen werden?

Nein. Stellt ein Beschäftigter in 2019 den Antrag für 2020, ist es egal, wann im Jahr 2020 das Kind das achte Lebensjahr vollendet. Die acht Tage müssen somit nicht vor dem achten Geburtstag genommen werden, auch nicht in unmittelbarer zeitlicher Nähe, sondern können verteilt werden über das Jahr.

Allgemeines Antragsverfahren und Häufigkeit (bei Pflege/Kind)

MTV § 10 A

3. Arbeitnehmer können bis zum 31.10. eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.

Allgemeines Antragsverfahren: Beschäftigte müssen sich entscheiden, ob sie im Folgejahr acht zusätzliche freie Tage oder sich das T-ZUG ausbezahlen lassen möchten.

Diese Entscheidung muss jedes Jahr aufs Neue bis zum 31. Oktober eines Jahres getroffen werden. Bis zum 31. Oktober muss der Antrag beim Arbeitgeber eingehen.

Diese Frist gilt allgemein für die tarifliche Freistellungszeit, egal ob für Schicht, Pflege oder Kind.

Häufigkeit: Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann höchstens zwei Mal von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden. In der ursprünglichen Forderungsdebatte sollte der Anspruch für Pflege und Kind für bis zu zwei Jahre gelten und auch gesplittet geltend gemacht werden können. Diese Anforderung findet sich hier wieder. Beschäftigte können wählen, ob sie ihren zweijährigen Anspruch pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind entweder gesplittet stellen (ein Jahr jetzt und ein Jahr später) oder ob sie ihn gleich für die kommenden zwei Folgejahre stellen.

Akute Pflegebedürftigkeit

MTV § 10 A.

3. [...]

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden.

Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat. Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes gem. § 2.2.1 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

Sonderfall in der Pflege: **Akut eintretende Pflegebedürftigkeit.**

Absatz 1: In diesem Fall kann der Anspruch auf die tarifliche Freistellungszeit auch sehr zeitnah bereits für den Folgemonat geltend gemacht werden. Dabei sind zwei Voraussetzungen zu beachten:

- es gilt eine Ankündigungsfrist von zehn Tagen und
- der Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG, die zehn Tage wurden genommen.

Diese Regelung ist deshalb entstanden, weil ein tariflicher Anspruch keine gesetzlichen Leistungen ersetzen soll. Die zehn Tage nach dem PflegeZG sind daher zu nehmen, bevor der tarifliche Anspruch greift. Die zehn Tage Ankündigungsfrist zur Antragstellung auf den tariflichen Anspruch, sind darauf synchronisiert.

Absatz 2 und 3: Bei dem Eintreten eines akuten Falls von Pflegebedürftigkeit ist der Nachweis eines Pflegegrades 1 sicherlich nur schwer oder nicht möglich. Daher gilt in diesem Fall, dass eine ärztliche Bescheinigung ausreicht. Aus dieser ärztlichen Bescheinigung muss hervorgehen, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird. Diese Formulierung lehnt sich an die Regelung im § 2 PflegeZG an.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber als weitere Nachweise verlangen, dass der Beschäftigte ihm sowohl den Antrag auf Feststellung des Pflegegrades vorlegt als auch die Bescheinigung nach Feststellung des Pflegegrades nachreicht.

Was passiert, wenn der akute Pflegefall eintritt, nachdem das T-ZUG bereits ausgezahlt wurde?

Absatz 4: In diesem Fall kann der Betrag des T-ZUG mit der betrieblichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) verrechnet werden. Die betriebliche Sonderzahlung verringert sich in dem Jahr entsprechend.

Müssen beim Tod des zu pflegenden Angehörigen die noch nicht genommenen freien Tage rückabgewickelt werden?

Nein. § 10 A. Ziffer 4 beschreibt „Störfälle“, bei denen nicht realisierter Freistellungsanspruch rückabgewickelt wird. Der Tod eines zu pflegenden Angehörigen ist für den Beschäftigten schon belastend genug.

Freistellungsanspruch - Dauer und Durchführung

MTV § 10 A.

4. Der Freistellungsanspruch beträgt 8 Tage für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit sich über fünf Tage in der Woche verteilt, acht Tage.

Wie verhält es sich bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere oder geringere Tage?

Verteilt sich die Arbeitszeit nicht auf fünf Tage, sondern weniger oder mehr als fünf Tage, erhalten Beschäftigte den Freistellungsanspruch anteilig.

Protokollnotiz zu § 10 A. Ziffer 4 S. 1 MTV:

Für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage je Kalenderwoche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Nachkommawert, wird dieser grundsätzlich durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Zeitkonto realisiert werden.

Beispiel bei einem 7-Stunden-Tag:

Tageweche: 8 ganze Tage,

4 Tageweche: 6,4 = 6 ganze Tage und 0,4 Tage in Stunden
(= 2,8 Stunden)

3 Tageweche: 4,8 = 4 ganze Tage und 0,8 Tage in Stunden
(= 5,6 Stunden)

Kann das T-ZUG geteilt werden (Geld und Zeit)?

Nein, AN müssen sich entscheiden, ob sie Geld oder 8 freie Tage in Anspruch nehmen wollen.

Grundsätzlich soll die Inanspruchnahme der tariflichen Freistellungszeit **in ganzen Tagen** erfolgen. Die Vergleichbarkeit mit dem Verfahren der **Urlaubsnahme** bedeutet, dass diese Tage wie Urlaub beantragt und gewährt werden. Da ganze Tage aber nicht immer in die Lebenssituation des Beschäftigten passen, kann auch ein abweichendes Verfahren zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten vereinbart werden. Dies können z.B. auch 16 halbe Tage oder die Entnahme in Stunden sein. Bei der Entnahme in Stunden könnten die acht Tage vorher als Stunden einem persönlichen Zeitkonto (sofern vorhanden) gutgeschrieben werden.

Achtung: Diese Variante eignet sich nicht, wenn es im Betrieb Arbeitszeitkonten mit Kappungsgrenzen gibt. Beschäftigte haben von einer Stundengutschrift nichts, wenn diese einer Kappung zum Opfer fällt!

Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Diese Formulierung ist weicher als im Urlaubsabkommen, welches dem Wunsch des Beschäftigten dringende betriebliche Gründe entgegenstellt.

Störfallregelung:

Wurde aus personenbedingten Gründen die tarifliche Freistellungszeit nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen, entfällt der Freistellungsanspruch. Anders als beim Urlaub können die übrig gebliebenen Tage nicht in das Folgejahr übertragen werden. In der Höhe der übrig gebliebenen besteht ein (Rest-)Anspruch auf die Auszahlung des T-ZUG.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli eines Jahres

Hat ein Beschäftigter von seiner Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht und seine tarifliche Freistellungszeit im ersten Halbjahr bereits (vollständig oder anteilig) genommen und endet sein Arbeitsverhältnis vor dem eigentlichen Auszahlungstag des T-ZUG, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig. Ausgenommen davon sind Nebenbeschäftigungen, die dem Arbeitgeber bereits vor der tariflichen Freistellungszeit bekannt waren, z.B. Betätigungen als Nebenerwerbsbauern etc.

Dem Papier ist ein Musterantrag beigelegt.

Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung

MTV § 10 A.

5. Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG freie Tage zu gewähren (siehe Ziffer 1), kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Abteilungen/Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Arbeitnehmer, erweitert werden.

Die Wahlmöglichkeit statt T-ZUG acht freie Tage zu bekommen, kann betrieblich erweitert werden. Somit können z. B. Schichtsysteme, bei denen heute eine IRWAZ von unter 35 Stunden rauskommt, erfasst werden, oder auch andere belastende Arbeitszeitmodelle definiert werden.

Warum wurde explizit das Thema Vollkonti-Schicht aufgenommen?

Ist eine beispielhafte Aufzählung. Betriebsparteien können tarifliche Freistellungszeit auch auf Basis einer freiwilligen BV auf die AN ausweiten, die zwar in einem Vollkonti-Betrieb beschäftigt sind, aber ansonsten nicht zu den Anspruchsberechtigten zählen würden (evtl. wegen ihrer IRWAZ unter 35 Stunden).

Kompensation von Arbeitsvolumen

MTV § 10 A.

6. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31.12. anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit
- Anwendung des Volumenmodells gemäß MTV
- Nutzung von Arbeitszeitkonten

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV bzw. § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) MTV. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gem. § 2 A. Ziffer 3 MTV.

§10 A. Ziffer 6 beschreibt das betriebliche Verfahren zur Kompensation des Arbeitsvolumens und regelt einen Ablehnungsgrund für den Arbeitgeber.

Nach Ende der Antragsfrist (31. Oktober) bis zum Jahresende haben die Betriebsparteien die vorliegenden Anträge zu sichten und zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dazu gibt der Tarifvertrag eine nicht abschließende Liste von vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumenten vor, die bei der Erörterung zu berücksichtigen sind:

- Vereinbarung von Mehrarbeit: Je nachdem wie viele Anträge aus bestimmten Bereichen gestellt wurden, kann es sinnvoll sein, frühzeitig über die Vereinbarung von Mehrarbeit zu sprechen bzw. diese zu vereinbaren. (Anmerkung: Mehrarbeit bleibt weiterhin freiwillig.)
- Anwendung des Volumenmodells : Die Vereinbarung, bzw. die Anwendung des Volumenmodells kann mehr Flexibilität bei der Kompensation von entfallenden Arbeitsvolumen bieten. (Anmerkung: Die individuelle vertragliche Verlängerung der Arbeitszeit bleibt weiterhin freiwillig.)
- Nutzung von Arbeitszeitkonten: Sofern betriebliche Arbeitszeitkonten bestehen, die auch dem Ausgleich konjunktureller Schwankungen dienen, können diese genutzt werden oder es könnte ein FlexKonto gem. MTV § 2 (neue Regelung im MTV) vereinbart werden.
- Anwendung von § 2 B. Absatz (V) MTV: „Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigten

aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge“.

Da diese Aufzählung nicht abschließend ist, können die Betriebsparteien weitere Instrumente zur Kompensation von Arbeitsvolumen vereinbaren. Bspw.: unbefristete Übernahme von Jungfacharbeitern und Auszubildenden, Rückkehrmöglichkeit auf Vollzeit von Teilzeitbeschäftigten u.v.m.

Vgl. hierzu insb. Hintergrundinformationen zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Personalbemessung, Leistungsbegrenzung.

Stellen die Betriebsparteien bei ihren Beratungen fest, dass die Anzahl der gestellten Anträge die Realisierbarkeit für bestimmte Abteilungen, Bereiche oder den ganzen Betrieb übersteigt, sollen sie Auswahlkriterien festlegen, die eine Umsetzung der tariflichen Freistellungszeit im Betrieb ermöglicht.

Dazu gibt der Tarifvertrag nicht abschließend zwei Kriterien vor:

- Dauer und Intensität der Belastung: Das könnte zum Beispiel eine andere Rangreihe für Schichtarbeit sein, oder die Dauer und Intensität, in der Beschäftigte in anderen belastenden Arbeitszeitmodellen arbeiten. (Bei Pflege und Kind kann man hier auch in eine Debatte über Belastungen in Bereichen ohne Schicht kommen.)

- Betriebszugehörigkeit: Das könnte eine andere Staffel bei Schicht, Pflege oder Kindern sein.

Da diese Aufzählung nicht abschließend ist, können die Betriebsparteien darüber hinaus weitere Kriterien vereinbaren.

Der einzige Ablehnungsgrund der tariflichen Freistellungszeit für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber kann Anträge ablehnen, wenn sich die Betriebsparteien bei ihren Erörterungen nach den Absätzen 1 und 2 nicht einigen können und das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden kann.

Verständigen sich die Betriebsparteien darauf, das Arbeitsvolumen über „40-Stunden-Verträge“ im Quotenmodell oder im Volumenmodell zu kompensieren, zählen diese Arbeitsverträge nicht in die Quote bzw. in das durchschnittliche Volumen. Da die tarifliche Freistellungszeit nicht in die Quote für verkürzte Vollzeit, Teilzeit oder in die Gesamtüberlastquote gerechnet wird, ist es auf der anderen Seite konsequent, die verlängerten Arbeitsverträge, die aufgrund von Kompensation des Arbeitsvolumens abgeschlossen werden, auch bei den Quoten für verlängerte Vollzeit nicht zu berücksichtigen.

Da der Ausgleich von Arbeitsvolumen immer in der Jahres Scheibenbetrachtung stattfindet, sollten diese Arbeitsverträge auch auf 12 Monate befristet werden.

Personalplanung und Auswirkung auf Beschäftigte und Betrieb

MTV § 10 A.

7. Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Arbeitnehmer und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

Neben den bestehenden tariflichen und gesetzlichen Instrumenten schafft der § 10 A. Ziffer 7 einen neuen Zugang für den Betriebsrat. Danach hat er mit dem Arbeitgeber im Rahmen der Gespräche über Personalplanung nach § 92 BetrVG insbesondere darüber zu diskutieren, wie sich die neuen Arbeitszeitregelungen auf die Beschäftigten und den Betrieb auswirken. Sollte sich dabei herausstellen, dass die neuen Arbeitszeitregelungen zu steigendem Leistungsdruck führen, kann der Betriebsrat in Verbindung mit seinen weiteren gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten agieren.

Zusätzliche Hintergrundinformationen zu Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Personalbemessung und Leistungsbegrenzung sind am Ende zusammengefasst.

Beachte:

Der Umfang der Inanspruchnahme der Arbeitszeit-Instrumente (verkürzte Vollzeit, tarifliche Freistellungszeit) ist noch völlig offen.

Offen ist auch, ob und welche Qualifikationen dadurch im Betrieb fehlen und wie diese ausgeglichen werden.

Davon hängt aber ab, welche Konflikte bei der Umsetzung des Tarifergebnisses entstehen könnten und wo Betriebsräte Schwerpunkte setzen sollten. Bei der betrieblichen Umsetzung sollten allen ANinnen die Ansprüche erfüllt werden (wer will, der darf!).

Daher: Frühzeitige Beteiligung der Belegschaften wichtig:

Bedarfserhebung: Welche Arbeitszeitinstrumente werden genutzt?

Entwicklung passender Lösungen im Betrieb, den Abteilungen etc.

Akzeptanzsicherung für Veränderung betr. Arbeitszeitregelungen.

Evaluationsklausel

Protokollnotiz zu § 10 A. MTV

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassungs- bzw. Änderungsbedarfe sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System nach oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01.01.2019.

Hiernach werden die Tarifvertragsparteien gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Die Erkenntnisse, die daraus gewonnen werden, bilden die Grundlage für Gespräche der Tarifvertragsparteien. In diesen Gesprächen soll über mögliche Anpassungs- bzw. Änderungsbedarfe gesprochen werden. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System nach oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01. Januar 2019.

Vollzeit (normal, verkürzt und verlängert) und Teilzeit

Im Tarifabschluss 2018 wurden Teile des § 2 MTV weitgehend überarbeitet und eine Reihe von neuen Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte geschaffen, insbesondere die neue verkürzte Vollzeit (§ 2 C. Ziffer 1), die Zusammenführung der bestehenden Quoten für Beschäftigte mit verlängerter Arbeitszeit (18 %, 25 %, 50 %) im MTV mit teilweise veränderten Zugängen und neuen Widerspruchsrechten sowie ein neues Volumenmodell und Bestandsschutzregelungen (§ 2 C. Ziffer 1-3).

Überblick über den § 2 MTV:

- **Abschnitt A: Tarifliche und individuelle Arbeitszeit**

1. Normale Vollzeit / Verlängerte Vollzeit
2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen
3. Volumen- und Kopfmodell

- **Abschnitt B: Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit**

1. Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)
2. Freischichten-Modell
3. Verteilungsmodell
4. Gleitende Arbeitszeit
5. Mobile Arbeit

- **Abschnitt C: Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit**

1. Verkürzte Vollzeit
2. Teilzeit

Diese teilweise neuen, vielfältigen und komplexen Regelungen sind notwendig geworden, um einerseits den Wünschen und Anforderungen der Beschäftigten gerecht zu werden und andererseits existierende betriebliche Realitäten gestalten zu können.

Gleichzeitig ist es ein Gesamtkompromiss, damit aufgrund der neu geschaffenen verkürzten Vollzeit und tariflichen Freistellungszeit keine weitere Leistungsverdichtung in den Betrieben stattfindet.

Normale Vollzeit

MTV § 10 A. § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

1. Normale Vollzeit / Verlängerte Vollzeit

- (I) *Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).*
- (II) *Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten entspricht grundsätzlich der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gem. Abs. (I).*

Grundlage der tariflichen Arbeitszeitregelungen ist die 35-Stunden-Woche. Das ist nunmehr durch den Begriff „normale Vollzeit“ festgeschrieben. Für den einzelnen Beschäftigten ist sie Ausgangspunkt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die dann im Einzelfall nach oben („verlängerte Vollzeit“) oder unten („verkürzte Vollzeit“ bzw. Teilzeit) abweichen kann. Die IRWAZ kann grundsätzlich auf die Werktage von Montag bis Freitag gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden. Damit ergibt sich ein 7-Stunden-Tag, bei einer 5-Tage-Woche.

Gesetzlich hingegen ist die Arbeitszeit auf 8 Stunden pro Tag auf die Werktage Montag bis Samstag begrenzt. Das läuft auf eine 48-Stunden-Woche, bei einer 6-Tage-Woche hinaus.

Verlängerte Vollzeit

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

1. Normale Vollzeit / Verlängerte Vollzeit

(III) Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers („verlängerte Vollzeit“).

Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Verlängerung zu unterrichten.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Zahl 13 v.H. aller Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Arbeitnehmer gem. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf. Bei der Berechnung der Quote sind Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgenommen.

Die Regelungen sind inhaltlich unverändert und nur um den Begriff „verlängerte Vollzeit“ ergänzt. Ansonsten hat sich nichts geändert.

Die verlängerte Vollzeit kann nur **einvernehmlich individuell vereinbart** werden. Anders als bei der Verkürzung der Arbeitszeit haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf eine Verlängerung. Die verlängerte Arbeitszeit kann zwischen 35 und bis zu 40 Stunden liegen. Sie muss nicht stundenweise erfolgen.

Auch bei der Anwendung des Rückkehrrechts in die normale Vollzeit (35 Stunden) bleibt es bei den bisherigen Auslegungen. Es unterliegt nicht der Billigkeitskontrolle und bedarf keiner Änderungskündigung (BAG v. 14. Januar 2009 – 5 AZR 75/08). Damit kann es ohne Interessensabwägung von jeder Seite geltend gemacht werden. Wirksam wird es nach Ablauf der Ankündigungsfrist von 3 Monaten.

Die Rückkehr zur 35-Stunden-Woche hat auch Auswirkungen auf den Alterssicherungsbetrag (BAG v. 20. März 1991 - 4 AZR 472/90 nur Absenkung der Arbeitszeit für Feuerwehrleute).

Anmerkung zu § 2 A. Ziff. 1 Absatz (III)

Beispiel zur Berechnung der Quote:

Tarifliche Arbeitnehmer	830
leitende Angestellte	20
sonstige außertarifliche Arbeitnehmer	60
Auszubildende, Praktikanten	50
Heimarbeiter	30
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	10
Arbeitnehmer insgesamt	1.000
abzüglich	
Auszubildende, Praktikanten	50
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	10
Berechnungsgrundlage für die Quote	940

13 v.H. aus 940 = 122 Arbeitnehmer.

Somit kann mit bis zu **122** Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, eine verlängerte Arbeitszeit vereinbart werden.

Quotenregelungen und Volumenmodell siehe Seite 68

Verkürzte Vollzeit

Es wurde ein Individualanspruch geschaffen, der die wesentlichen Wünsche der Beschäftigten nach mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben umsetzt. Der Anspruch ist anders als der gesetzliche Teilzeitananspruch grundsätzlich voraussetzungsfrei und befristet, aber wiederholbar.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

- (I) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).

Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Arbeitnehmer eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die Verkürzung hat jeweils volle Stunden zu betragen. Eine Verkürzung um 3,5 Stunden ist ebenfalls möglich.

Der Anspruch besteht auf eine Laufzeit von mindestens sechs und höchstens 24 ganzen Monaten.

Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren. Er besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung seine IRWAZ im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

Die Vorschrift definiert einen Anspruch, der einseitig durchgesetzt werden kann. In Anlehnung an den Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG ist es als Konsens-/Vereinbarungsmodell ausgestaltet. Die Modalitäten haben grundsätzlich die Arbeitsvertragsparteien zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung, kann der Beschäftigte das tarifliche Grundmodell durchsetzen.

Die Vereinbarung sollte folgende Regelungen enthalten:

- Laufzeit (Beginn und Ende) der verkürzten Vollzeit,
- Dauer sowie Lage der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeit,
- Entgelthöhe und die Zusammensetzung,
- ggf. weitere Veränderungen (Arbeitsplatz, Arbeitsort).

Die Arbeitszeitabsenkung führt – wie in der Teilzeit – zu einer entsprechenden Entgeltabsenkung.

Das Grundentgelt reduziert sich gemäß § 15 MTV nach der Formel:

Monatsgrundentgelt gemäß Entgelttabelle x IRWAZ
in Stunden / 35 Stunden

Das Leistungsentgelt beträgt gemäß ERA-TV zwischen 0 % und 28 % und bezieht sich auf das Grundentgelt.

Bei der Ausgestaltung der verkürzten Vollzeit gilt Folgendes:

- Stundenweise Absenkung, wobei auch ein halber Tag (3,5 Stunden) möglich ist – gesetzlich kann eine Arbeitszeitverringerung quasi minutenweise verlangt werden,
- Laufzeit zwischen 6 und 24 ganzen Monaten.

Ausgangspunkt ist ein Vollzeitverhältnis mit 35 Stunden. Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren.

Welche Möglichkeiten haben AN, die ihre Arbeitszeit heute schon nach dem TzBfG abgesenkt haben?

Es besteht eine Wartefrist von sechs Monaten vor Antragsstellung für ehemalige Teilzeitbeschäftigte. Ausgeschlossen ist somit die verkürzte Vollzeit, wenn sechs Monate vorher ein Teilzeitverhältnis nach dem TzBfG bestand. Addiert man hierzu die Antragsstellungsfrist, kommt man auf eine Karenzzeit zwischen Teilzeit nach TzBfG und verkürzter Vollzeit von einem Jahr. Damit soll das tarifliche Modell gestärkt werden.

Protokollnotiz 1 zu § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) MTV

Die Bezeichnung als „verkürzte Vollzeit“ hat keine rechtlichen Auswirkungen auf Ansprüche aller Art, die an ein Vollzeitarbeitsverhältnis anknüpfen.

Ansprüche, die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AvWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

Die Protokollnotiz 1 stellt klar, dass tarifliche (und auch betriebliche) Regelungen jeweils einzelfallbezogen geprüft werden müssen, ob die verkürzte Vollzeit ebenfalls von der Regelung erfasst ist. Damit kommt es weiterhin darauf an, ob die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. So ist z.B. der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge davon abhängig, ob die Voraussetzungen des § 4 Ziffer 1 Absatz (I) MTV vorliegen.

Ansonsten konkretisiert die Protokollnotiz die Regelung, wonach sich in der verkürzten Vollzeit insbesondere die Entgeltansprüche im Verhältnis zur normalen Vollzeit reduzieren. Das gilt auch für betriebliche Regelungen. Dennoch sind die konkreten Regelungen im Einzelfall darauf zu überprüfen, welche Auswirkungen die verkürzte Vollzeit hat. Tarifvertraglich wurde festgeschrieben, dass die AvWL (bzw. vWL) nicht gekürzt werden.

An vielen anderen Stellen wie z.B. im TV Besch stellt sich die Frage, wie sich die Arbeitszeitabsenkung der normalen Vollzeit auf die verkürzte Vollzeit auswirkt. Ausdrückliche Regelungen enthalten diese Tarifverträge freilich nicht. Daher kann dies betrieblich geregelt werden. Aus unserer Sicht kommt es auf den Einzelfall und die zu regelnden Konstellationen an.

Protokollnotiz 2 zu § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) MTV

Es besteht Einigkeit, dass Arbeitnehmer, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, keinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit geltend machen können.

Die **Protokollnotiz 2** stellt klar, dass der Anspruch **nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit gilt**. Sie ist eher deklaratorischer Natur, da in der Altersteilzeit der Häftigkeitsgrundsatz (Hälfte der bisherigen Arbeitszeit) gewahrt werden muss. Ansonsten sind die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Privilegien gefährdet.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(II) Der Anspruch ist spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn der Verkürzung schriftlich geltend zu machen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn, den Umfang der Absenkung, die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Der Beginn der kurzen Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.

Stellen Arbeitnehmer mit einer verlängerten Vollzeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

Antragsverfahren

Auch wenn der Begriff Antrag verwendet wird, ist eine Genehmigung durch den Arbeitgeber nicht notwendig. Vielmehr soll er nur die Voraussetzungen (Vollzeit, Betriebszugehörigkeit) prüfen. Die Ausgestaltung soll dann vereinbart werden. Die Parallelität zur Altersteilzeit bzw. Bildungsteilzeit ist offensichtlich.

Die Ankündigungsfrist beträgt 6 Monate. Somit kann erstmalig verkürzte Vollzeit zum 1. Januar 2019 geltend gemacht werden, wenn der Antrag bis zum 30. Juni 2018 gestellt wird (§ 24 MTV: Ansprüche gelten ab 2019, Fristen laufen schon in 2018).

Der Antrag muss schriftlich gestellt werden. Wir erwarten, dass sich in den Betrieben Antragsformulare etablieren.

Antragsformulare findet ihr am Ende der FAQ-Liste

Aus Praktikabilitätsgründen soll die verkürzte Vollzeit jeweils zum 1. eines Quartals beginnen. Insgesamt hat der Arbeitgeber daher zwischen sechs und neun Monaten Zeit sich auf die Situation einzustellen.

Der Beschäftigte muss den gewünschten Beginn, den Umfang der Absenkung, die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung mitteilen.

Welche Möglichkeiten haben AN mit einer verlängerten Arbeitszeit (bis zu 40 Stunden)?

Diese können auch in die verkürzte Vollzeit wechseln. Stellen Arbeitnehmer mit einer verlängerten Vollzeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) eingehalten.

Absatz 3: Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit kann wiederholt gestellt werden. Insoweit gibt es keine Einschränkungen. Damit wird gesichert, dass man auf die geänderten Umstände jederzeit reagieren kann.

Kompensation von Arbeitsvolumen, Quote und Ablehnungsgründe

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(III) Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Arbeitnehmer zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.
Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn und solange 10 % der Arbeitnehmer des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit nach § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Arbeitnehmer mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Bei Anwendung von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) gilt eine Quote von 12 % für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.

Die Ablehnung ist dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.

Neben der Überlastungsquote ist der wesentliche Vorteil gegenüber dem Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG, dass der Arbeitgeber **nur aus einem Grund den Antrag ablehnen darf**:

Der Arbeitgeber hat eine Prognose darüber zu treffen, ob das entfallende Arbeitsvolumen – also die Differenz zwischen normaler Vollzeit und verkürzter Vollzeit – nicht mit entsprechender Qualifikation kompensiert werden kann. Die Kompensation kann durch interne Maßnahmen (Arbeitszeiterhöhungen ggf. mit entsprechenden Qualifikationen, Versetzungen bei drohenden Arbeitsplatzabbaumaßnahmen usw.) oder externe Maßnahmen (z. B. Einstellungen) erfolgen.

Der Ablehnungsgrund ist auf die fehlende Kompensationsmöglichkeit von Volumen durch entsprechende Qualifikation beschränkt. Andere Gründe (Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit, Kosten) wie im § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG greifen nicht.

In einem Beratungsprozess ist zu klären, ob es Alternativen (hinsichtlich Zeitpunkt oder Arbeitsplatz) hierzu gibt. Hierzu kann der Beschäftigte ein kundiges Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Wiederum steht eine einvernehmliche Lösung im Vordergrund. Für diese stehen rund 4½ Monate zur Verfügung, da der Antrag 6 Wochen vor Beginn abgelehnt werden muss.

Erst wenn hier keine Einigung erzielt werden kann, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen.

Als Überforderungsschutz der Arbeitgeber wurde eine 10%-Quote (bzw. 12 % bei Anwendung von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II)) vereinbart. Darüber hinaus besteht

eine Gesamtüberlastquote von 18 % für alle Beschäftigten mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden.

Lehnt der Arbeitgeber aus den oben beschriebenen Gründen einen Antrag ab, hat er dies dem Beschäftigten schriftlich spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.

Betriebliche Öffnungsklausel

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(IV) Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z.B. auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.

Einzelheiten des Verfahrens können betrieblich anders geregelt werden. Dazu gibt der Tarifvertrag eine nicht abschließende Auszählung vor. Diese beinhaltet u.a. Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(V) Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.

Gelingt auch hierbei keine Einigung, bietet der Arbeitgeber entweder die Realisierung der beantragten verkürzten Vollzeit durch ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an. Lehnt der Arbeitnehmer dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

Auch bei der gewünschten Verteilung der verkürzten Vollzeit gilt ein Konsensmodell. Es soll ggf. mit Hilfe eines Betriebsratsmitglieds eine Alternative gesucht werden, wenn keine Einigung erreicht wird.

Die Alternative zur Realisierung der gewünschten verkürzten Vollzeit kann der Wechsel auf einen anderen vergleichbaren Arbeitsplatz sein, sollte die verkürzte Vollzeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sein. Auch eine Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit ist möglich, wenn dies dazu dient, die Realisierung der verkürzten Vollzeit beim bisherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Das Rückfallmodell sieht vor, dass der Arbeitgeber nach billigem Ermessen entweder ganze Tage oder eine gleichmäßige Verkürzung anzubieten hat. Die Interessen des

Beschäftigten sind hierbei im Rahmen der betrieblichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot des Arbeitgebers ab, gilt der Antrag nicht als vom Arbeitgeber abgelehnt, sondern als vom Beschäftigten zurückgenommen.

Er könnte den Antrag somit erneut stellen.

Keine Nachteile bei betriebsbedingten Kündigungen

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(VII) Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen

Die Vorschrift soll verhindern, dass durch die verkürzte Vollzeit etwaige Nachteile bei betriebsbedingten Arbeitsplatzverlusten (teil-)kompensiert werden, z.B. beim Arbeitslosengeld etc.

Die letzten sechs Monate vor dem Ausscheiden wird der Beschäftigte bei der Bezahlung wie ein Beschäftigter in normaler Vollzeit (35 Stunden) behandelt.

Obwohl sich der Beschäftigte in verkürzter Vollzeit befindet, kann der Arbeitgeber für den Zeitraum der sechs Monate die Ableistung der vollen Arbeitszeit verlangen.

Teilzeit

Die Vorschriften des § 2 C. Ziffer 2 Absatz I entsprechen den bisherigen Regelungen des § 2 Ziffer 1 Absatz XII. Die Regelungen konkretisieren die gesetzlichen Regelungen des TzBfG.

Quote für Teilzeit

Dahingegen neu ist die Quote für Teilzeit:

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

2. Teilzeit

(II) Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Arbeitnehmer des Betriebs führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Arbeitnehmer mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Arbeitnehmer in verkürzter Vollzeit sowie Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.

Mit diesem Absatz wurde eine Konkretisierung eines Ablehnungsgrundes auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 4 S. 2 in Verbindung mit S. 3 TzBfG vorgenommen.

Die Vorschrift stellt eine Überlastquote für Teilzeitverträge im Betrieb dar und ist auch zulässig (BAG v. 21.11.2006 - 9 AZR 138/06). Der Arbeitgeber kann Teilzeitverträge demnach ablehnen, wenn eine Quote von 10 % dadurch überschritten würde oder auch, wenn dadurch die Gesamtüberlastquote von 18 % überschritten werden würde.

Bei der Berechnung der Quote werden Arbeitnehmer in verkürzter Vollzeit sowie Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht mit einberechnet.

Protokollnotiz 2 zu § 2 C. Ziffer 2 MTV

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach § 2 C. Ziffer 2 Absatz (II) haben, sind auf Veranlassung einer Betriebspartei Gespräche darüber aufzunehmen, in welchem Umfang weitere Teilzeitanträge nach dem TzBfG berücksichtigt werden können. Können sich die Betriebsparteien nicht verständigen, gilt für Teilzeitanträge nach dem TzBfG eine Quote von 5%-Punkten über der im Rahmen der Gespräche festgestellten Quote.

Protokollnotiz 2: Auch bei Teilzeit gibt es eine „Artenschutzklausel“ für Betriebe, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrags (zum 1. Januar 2019) bereits eine höhere Teilzeitquote als 10 % haben. Für diese Betriebe gilt, dass auf Verlangen einer Betriebspartei Gespräche aufzunehmen sind. Ziel dieser Gespräche soll sein, darüber zu beraten, wie und in welchem Umfang auch zukünftigen Teilzeitwünschen Rechnung getragen werden kann. Ziel ist nicht, die bisher höhere Quote auf 10 % zu reduzieren.

Ergebnis dieser Gespräche kann sein, dass man sich betrieblich auf eine andere Teilzeitquote verständigt. Gelingt in den Gesprächen keine Einigung, so gilt die im Rahmen der Gespräche festgestellte Teilzeitquote für den Betrieb. Diese festgestellte Quote wird dann um 5 Prozentpunkte erhöht und ist die „neue“ betriebliche Teilzeitquote, die anstelle der 10 % für Teilzeit zur Anwendung kommt. So kann dem zukünftigen Wunsch von Beschäftigten nach Teilzeitverträgen Rechnung getragen werden. Die verkürzte Vollzeit-Quote von 10 % wird dadurch nicht abgesenkt, da die **Regelungen zur Überlastquote für diese Spezialfälle nicht angewendet werden.**

Vergleich verkürzte Vollzeit und Teilzeit

	Verkürzte Vollzeit	Teilzeit*
Wochenarbeitszeit	28 – 35 Stunden	1 – 35 Stunden
Entgelt	pro rata temporis, Ausnahme: volle AwWL	pro rata temporis aller Entgeltansprüche
Stückelung	ganze Stunden bzw. 3,5 Stunden (halber Tag)	Minuten
Laufzeit	6 – 24 Monate, wiederholbar	Dauerhaft
Betriebszugehörigkeit	2 Jahre	6 Monate
Antragsfrist	6 Monate	3 Monate
Beginn	1. Kalendertag eines Kalendervierteljahres	keine Begrenzung
Betriebsgröße	keine	15 Beschäftigte
erneuter Antrag	jederzeit möglich	2 Jahre Wartefrist
Ablehnungsgründe	entfallendes Arbeitsvolumen kann voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden	betriebliche Gründe: insbesondere wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb; unverhältnismäßige Kosten

	Verkürzte Vollzeit	Teilzeit*
Quote	10 % (Gesamtüberlastquote 18 %)	keine festgeschriebene; tarifvertraglich 10 % (Gesamtüberlastquote 18 %)
Konfliktlösung	Einigungsversuch unter Hinzuziehung des Betriebsrats	Erörterung
Entscheidung über die Ablehnung	6 Wochen vor Beginn	1 Monat vor Beginn
Verteilung der Arbeitszeit	Einigungsversuch; Angebot des Arbeitgebers auf ganze Tage oder verkürzte tägliche Arbeitszeit	nach den Wünschen des Beschäftigten; jederzeit mit einer 1-monatigen Ankündigungsfrist änderbar (Interessenabwägung)
Ausscheiden	Vergütung der letzten 6 Monate wie Vollzeit	keine

* Stand: Mai 2018

Quotenregelungen und Volumenmodell

Die neuen/alten Quotenregelungen

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

1. Normale Vollzeit / Verlängerte Vollzeit

- (III) *Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Zahl 13 v.H. aller Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Arbeitnehmer gem. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf. Bei der Berechnung der Quote sind Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgenommen.*
- (IV) *Wird die Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann, oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann oder ein Wechsel in das Volumenmodell erfolgen kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um 4%-Punkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat analog § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.*

Die bisherigen Regelungen der 13%-Quote bleiben unverändert erhalten.

Neu hinzu kommt § 2 Ziffer 1 Absatz IV: An dieser Stelle wird eine Ampelregelung und ein Widerspruchsrecht für den Betriebsrat geschaffen.

Wird die Quote von 13 % überschritten, haben Beratungen zwischen den Betriebsparteien stattzufinden. Ziel ist es zu prüfen, wie die Quote wieder erreicht werden kann.

Sind Gründe ersichtlich, die nachvollziehbar den Wechsel zu einer anderen Quote (+12 % oder 50 %) sinnvoll erscheinen lassen, beispielsweise weil sich die Belegschaftsstruktur geändert hat oder ein Fachkräftemangel vorliegt, kann dies über Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Oder die Überschreitung der Quote kann durch den Wechsel in das neu geschaffene Volumenmodell behoben werden. Diese Fragen sollen innerhalb von sechs Monaten erörtert werden. Führen die Beratungen zu keinem Ergebnis und wird die Quote immer noch um 4 Prozentpunkte überschritten (liegt der Wert über 17 %), **kann der Betriebsrat individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit wirksam widersprechen**. Damit ist jede einzelne individuelle Vertragsverlängerung von Beschäftigten gemeint, mit der der Wert 17 % überschritten wird.

Artenschutzklausel

Protokollnotiz 1 zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieser Bestimmung die Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) überschritten ist und die keine andere Regelung vereinbart haben, sind auf Veranlassung einer der beiden Betriebsparteien Gespräche darüber aufzunehmen, ob und wie die Einhaltung der Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann, bzw. ob der Wechsel in das Volumenmodell möglich ist.

Ist nach Ablauf von 24 Monaten seit der Gesprächsaufforderung die Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

In den Tarifverhandlungen stellte sich die Frage, wie wir in Zukunft mit Betrieben umgehen, die bereits heute die 13 % überschreiten.

Ganz oft sind dies Betriebe, in denen sich der Betriebsrat bisher nicht aktiv um die Einhaltung der Quote gekümmert hat. Dieses Problem ließ sich mit der Gegenseite nur dahingehend lösen, dass man einen Artenschutz für den Status quo einführt.

In der Protokollnotiz 1 wird zunächst geregelt, welche Sachverhalte erfasst sind. Sie findet Anwendung auf Betriebe,

die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages die 13 % überschreiten und die keine andere Quote (plus 12 % nach TV LeiZ oder 50 % nach MTV oder in einem ETV) vereinbart haben.

In diesen Betrieben sind auf Veranlassung einer Betriebsparteige Gespräche aufzunehmen. Die Gesprächsaufforderung kann sowohl vom Betriebsrat als auch von der Arbeitgeberseite kommen. Darin soll darüber gesprochen werden, ob und wie die 13 % innerhalb von 24 Monaten wieder eingehalten werden können. Darüber hinaus haben die Betriebsparteien zu prüfen, ob z.B. aufgrund eines Fachkräftemangels oder einer besonderen Beschäftigtenstruktur die Vereinbarung einer anderen Quote per Betriebsvereinbarung möglich und sinnvoll ist. Alternativ ist auch der Wechsel in das neu geschaffene Volumenmodell zu prüfen.

Führen diese Gespräche zu keinem Ergebnis bzw. wird innerhalb von 24 Monaten nach der Gesprächsaufforderung die 13%-Quote nicht erreicht oder wurde keine andere Quote oder der Wechsel in das Volumenmodell vereinbart, wird die zu diesem Zeitpunkt reale Quote im Betrieb als Referenzwert festgeschrieben. Hier setzt dann auch das Widerspruchsrecht des Betriebsrats ein. Dieser kann dann weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit analog § 2 D. Ziffer 1 Absatz (IV) MTV wirksam widersprechen.

Beibehaltung alte Welt

Protokollnotiz 2 zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieser Bestimmung zunächst weiter die bisherigen Regelungen der § 2 Ziffer 1 Absatz (III) MTV, Anlage 1 zum TV BeschE sowie § 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV LeiZ anwenden wollen, haben dies sowie die Absicht zur Beachtung der tariflichen Normen gegenüber dem Betriebsrat bis zum 31.10.2018 zu erklären.

In diesem Fall gilt anstatt der §§ 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) bis § 2 A. Ziffer 2 dieses Tarifvertrages sowie § 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV LeiZ die Anlage 1.

Betriebe, die von dieser Regelung Gebrauch gemacht haben, haben dem Betriebsrat 6 Monate im Voraus anzukündigen, wenn sie die neuen Tarifregelungen anwenden wollen.

Betriebe können sich einmalig zur Beibehaltung der bisherigen Quotenregelungen entscheiden. Dies muss der Arbeitgeber bis spätestens 31.10.2018 gegenüber dem Betriebsrat erklären. Die Erklärung muss auch die Absicht enthalten die jeweiligen Quoten in Zukunft einhalten zu wollen. Damit bleibt es auch nach dem 1. Januar 2019 bei den alten Regelungen.

In diesem Fall gelten die 13%-Quote ohne Widerspruchsmöglichkeit des Betriebsrats, TV LeiZ „alt“ (+12 %) und die 50%-Quote für Betriebe mit einem Anteil von über 50 % an Beschäftigten in der EG 10/11 und höher. Betriebe, die diesen Weg wählen, können sich auch nicht für die Anwendung des Volumenmodells entscheiden.

In diesen Betrieben **gelten trotzdem alle neuen Regelungen zur verkürzten Vollzeit** und zur tariflichen Freistellungszeit gem. § 10 A.

Später ist der Wechsel in die „neue Welt“ mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten möglich. Zu beachten ist, dass dieser Weg nur einmalig und nur in diese Richtung möglich ist.

Quoten für Betriebe mit Sondersituationen

Die um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote (25 %)

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

(I) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) eine um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote vereinbart werden:

- Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV LeiZ getroffen werden.
- Sofern ein nachgewiesener Fachkräfteengpass im Betrieb besteht und dieser gegenwärtig nicht vom Arbeitsmarkt und/oder durch Aus- und Weiterbildungsanstrengungen des Arbeitgebers kompensiert werden kann. In dieser Betriebsvereinbarung sollen Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden, wenn diese dazu geeignet sind, zukünftig Fachkräfteengpässe zu vermeiden.

Eine entsprechende Vereinbarung über eine um 12%-Punkte ausgeweitete Quote ist zu schließen, wenn der Fachkräfteengpass zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit hiervon betroffener Bereiche führen kann.

Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 23 Abschn. D MTV.

Dies ist eine alte und zugleich neue Regelung. Bisher bestand die Möglichkeit, eine um bis zu 12 Prozentpunkte

erhöhte Quote zu vereinbaren im TV LeiZ. Diese Regelung wurde in den Manteltarifvertrag übernommen und ergänzt. Gleichzeitig wird der TV LeiZ noch angepasst.

Die Regelung eröffnet den Betriebsparteien die Möglichkeit, im Betrieb eine um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote zu vereinbaren. Dies setzt eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber voraus, die nicht erzwungen werden kann.

Dafür gibt es zwei Zugänge, von denen mindestens einer tatsächlich vorliegen muss.

Erster Spiegelstrich: Der erste Zugang ist die bekannte Beschreibung aus dem TV LeiZ. Dabei geht es um die Einschränkung der externen Flexibilität. Diese liegt vor, wenn es im Betrieb eine freiwillige Betriebsvereinbarung gibt, die den Einsatz von Leiharbeit reguliert. Durch diese Öffnungsklausel soll den Betriebsparteien die Möglichkeit gegeben werden, Einschränkungen der externen Flexibilität (Einsatz von LeihAN) durch interne Flexibilität (mehr Beschäftigte mit verlängerter IRWAZ, die auch kurzfristig wieder reduziert werden kann) zu kompensieren.

Zweiter Spiegelstrich: Neu ist der zweite Zugang über Fachkräfteengpass.

Dieser Zugang liegt vor, wenn es im Betrieb einen nachgewiesenen Fachkräfteengpass gibt, der nicht durch Einstellungen vom Arbeitsmarkt oder innerbetriebliche Aus- und/oder Weiterbildung ausgeglichen werden kann. Der Nach-

weis ist in geeigneter Form zu erbringen. Das kann z.B. dadurch geschehen, dass der Arbeitgeber belegt, dass über einen längeren Zeitraum keine externen oder internen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen eingehen und die Tätigkeit auch nicht durch Auszubildende, die demnächst zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anstehen, ausgeführt werden kann.

Schließen die Betriebsparteien aufgrund dessen eine entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarung mit einer erhöhten Quote ab, haben sie darin auch geeignete Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen zu verabreden, die zukünftigen Fachkräfteengpass vermeiden sollen.

Eine entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarung ist zu schließen, wenn durch den Fachkräfteengpass die Funktionsfähigkeit einzelner Bereiche im Betrieb beeinträchtigt bzw. gefährdet ist. Hierbei wird im Einzelfall zu prüfen sein, wie hoch der Grad der Beeinträchtigung tatsächlich ist und ob durch Ausweitung der Quote tatsächlich eine Entschärfung der Situation erreicht werden kann, denn die individuelle Vereinbarung einer erhöhten IRWAZ bleibt weiterhin freiwillig.

Können sich die Betriebsparteien im Fall des verschärften Fachkräfteengpasses nicht auf eine erhöhte Quote einigen, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 23 Abschn. D MTV. Diese befasst sich dann ausschließlich mit der Frage des Fachkräfteengpasses.

Die 50%-Quote für Betriebe mit besonderer Beschäftigtenstruktur

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

(II) In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Arbeitnehmern mit Einstufungen ab EG 8 einschließlich können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifvertragsparteien nach Prüfung eine höhere Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.

Im Übrigen gilt § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III).

Die Regelungen entsprechen weitgehend den bisherigen Regelungen der Anlage 1 TV BeschE. Hintergrund war und ist, dass Betriebe mit einer besonderen Beschäftigtenstruktur, insbesondere Konzernzentralen, F&E Standorte und sonstige Betriebe mit einem sehr geringen Anteil von Produktion, die Möglichkeit haben sollen, durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine höhere Quote vereinbaren zu können. Der bisherige Zugang über mehr als 50 % der Beschäftigten in EG 10 einschließlich und höher, wurde erleichtert durch die Herabsetzung der Entgeltgruppe auf die EG 8 einschließlich und höher.

Die bisherige Regelung über die EG 10 hinaus hat dazu geführt, dass es in Bayern keinen Betrieb gab, der von dieser Regelung Gebrauch gemacht hat. Die meisten Betriebe mit solchen Beschäftigtenstrukturen hatten bereits entsprechende Regelungen über Ergänzungsstarifverträge.

Es bleibt darüber hinaus bei der bisherigen Regelung, dass auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit haben, auch höhere Quoten zu vereinbaren, um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder einem Fachkräftemangel zu begegnen.

Möglich ist die Anwendung dieser Regelung nur durch Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

(III) *Im Rahmen der Quoten nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) und Absatz (II) können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.*

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

(IV) *Eine Ausweitung der Quote über 13 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.*

Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit, durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche kollektiv statt einzelvertraglich zu erhöhen. Diese Möglichkeit besteht allerdings nur für die Betriebe mit einer Quote von bis zu +12 % oder 50 %.

§ 2 A. Ziffer 2 Absatz (IV) legt fest, dass eine Erhöhung der Quote von Beschäftigten in verlängerter Vollzeit nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen darf.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

(V) *Um die Einhaltung der Quoten nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) und Absatz (II) zu gewährleisten, kann der Betriebsrat einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn die jeweilige Quote ausgeschöpft ist. In diesem Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.*

Regelt das Widerspruchsrecht für Betriebsräte. Danach kann der Betriebsrat bei Überschreiten der jeweiligen Quote individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit wirksam widersprechen. Das vorgelagerte Unterrichtsverfahren hat analog dem Verfahren gemäß § 99 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) zu erfolgen. Dem Betriebsrat sind dazu die erforderlichen Unterlagen

vorzulegen und Auskunft über die Auswirkung der Maßnahme zu geben.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

- (v) *Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) geregelte Arbeitnehmergruppe sich die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt erheblich so verändert hat, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit einer dieser Arbeitnehmergruppen geleistet werden kann, kann sie dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 23 Abschn. A MTV.*

Legt fest, dass jede Tarifvertragspartei gegenüber der anderen beantragen kann, die Arbeitszeit einer Beschäftigtengruppe zu reduzieren, wenn durch diese Maßnahme eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Können sich die Tarifvertragsparteien nicht auf eine einvernehmliche Regelung einigen, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifvertragliche Schlichtungsstelle gem. § 23 Abschn. A MTV.

Das Volumenmodell

Als neue Variante, die Arbeitszeit im Betrieb kollektiv zu betrachten, wurde das Volumenmodell in den Manteltarifvertrag aufgenommen. Das Volumenmodell sieht anders als die bisherige Quotenregelung keine maximale Anzahl von Beschäftigten mit verlängerter IRWAZ vor, sondern geht von einer Betrachtung der durchschnittlichen arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb aus.

Haben im Quotenmodell beispielsweise von 100 Beschäftigten 87 eine IRWAZ von 35 Stunden und 13 eine IRWAZ von 40 Stunden, so ergibt sich eine durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 35,65 Stunden.

Das Volumenmodell kann alternativ zu allen drei Quoten angewendet werden.

Das Volumenmodell (35,65 h) als Äquivalent zur 13%-Quote

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

- (i) *Statt der Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) kann betrieblich auch ein Volumenmodell angewendet werden.*

Will der Arbeitgeber das Volumenmodell erstmalig anwenden, hat er den Betriebsrat hierzu rechtzeitig vorher anzuhören. Es sind insbesondere eventuelle Auswirkungen auf einzelne Arbeitnehmergruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.

Wie ist der Zugang in das Modell?

§ 2 A. Ziffer 3 Absatz (I) eröffnet den Betriebsparteien die Möglichkeit, anstatt der 18%-Quote im Betrieb das Volumenmodell (35,65 Stunden) anzuwenden.

Der Zugang zu diesem Volumenmodell liegt bei der Entscheidung des Arbeitgebers. Entscheidet sich der Arbeitgeber zukünftig das Volumenmodell (35,65 Stunden) anwenden zu wollen, hat er dies dem Betriebsrat rechtzeitig vorher mitzuteilen und ihn anzuhören. In diesen Gesprächen sind dann insbesondere die Auswirkungen des Wechsels auf die Beschäftigungsentwicklung im Betrieb sowie auf einzelne Beschäftigtengruppen zu erörtern.

Im Tarifvertrag gibt es keine Regelung, ob eine einmal getroffene Entscheidung in das Volumenmodell zu wechseln, jederzeit wieder verändert werden kann. Deshalb ist dies aus unserer Sicht möglich.

Was bedeutet „rechtzeitig“?

Nach herrschender Meinung bedeutet der Begriff „rechtzeitig“, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber schon zu einem Zeitpunkt unterrichtet werden muss, zu dem der Betriebsrat noch die Möglichkeit hat, sich vor Durchführung der Maßnahmen zu äußern und die Arbeitnehmer zu unterrichten.

Wie wird die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb berechnet?

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

(II) Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Betrieb, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, darf im Fall des § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) 35,65 Stunden nicht überschreiten.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb bleiben Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unberücksichtigt.

Arbeitnehmer mit einer IRWAZ unter 15 Stunden werden pauschal mit 15 Stunden berücksichtigt.

Alternativ können die Betriebsparteien durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine pauschale Berechnung nach folgender Systematik vereinbaren:

- Arbeitnehmer mit einer IRWAZ in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit werden pauschal mit 30 Stunden, Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ unter 28 Stunden werden pauschal mit 20 Stunden berücksichtigt.*
- Die Festlegung anderer Pauschalwerte ist zulässig.*

Absatz (II) beschreibt die Regelungen, die bei der Anwendung des Volumenmodells einzuhalten sind. Zunächst wird eine maximale durchschnittliche vertragliche wöchentliche

Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb festgelegt. Der Wert liegt bei 35,65 Stunden.

Im Weiteren wird ausgeführt, dass bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit, Ferienbeschäftigte und Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, z.B. 450-€-Kräfte, und Beschäftigte in der passiven Phase der Altersteilzeit unberücksichtigt bleiben, sie zählen also nicht mit.

Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ unter 15 Stunden werden pauschal mit 15 Stunden berücksichtigt. Beispiel: Ein Beschäftigter mit einer IRWAZ von 12 Stunden wird bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Betrieb mit 15 Stunden berechnet.

Alternativ können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung auch andere pauschale Berechnungsmodelle vereinbaren. Im Tariftext wird beispielhaft erwähnt: Arbeitnehmer mit einer IRWAZ in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit werden pauschal mit 30 Stunden, Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ unter 28 Stunden werden pauschal mit 20 Stunden berücksichtigt.

Volumenmodell light (Köpfe zählen)

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

(VI) Anstelle von § 2 A. Ziffer 3 Absatz (I) können die Betriebsparteien auch folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller Arbeitszeit gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt die Widerspruchsmöglichkeit nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) entsprechend.

Betriebe, denen die Anwendung des Volumenmodells zu „kompliziert“ ist, können sich aus Vereinfachungsgründen auch für eine „light“-Variante entscheiden. Dabei werden Köpfe gezählt. Für jeden Beschäftigten mit einer IRWAZ unter 35 Stunden kann mit einem Beschäftigten eine erhöhte IRWAZ über 35 Stunden vereinbart werden. Zur Kontrolle gilt § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) MTV entsprechend, was bedeutet, dass der Betriebsrat individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit wirksam widersprechen kann, wenn dadurch die Zahl der Beschäftigten mit einer IRWAZ über 35 Stunden die Zahl der Beschäftigten mit einer IRWAZ unter 35 Stunden übersteigen würde.

Ausgestaltung des Volumenmodelles

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

(III) *Sofern das Volumenmodell angewendet wird, werden Arbeitnehmer in Teilzeit, die vormals im Betrieb Vollzeitmitarbeiter waren und den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit äußern, im Rahmen des § 2 C. Ziffer 2 bevorzugt berücksichtigt.*

Ist eine Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte, die in der Vergangenheit im Betrieb Vollzeit gearbeitet haben. Bei Anwendung des Volumenmodells sind Beschäftigte in Teilzeit, die im Betrieb vormals Vollzeitbeschäftigte waren und die den Wunsch nach einer Erhöhung ihrer IRWAZ zur normalen Vollzeit äußern, besonders zu berücksichtigen.

Ampelregelung im Volumenmodell

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

(IV) *Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 35,65 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 35,85 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat entsprechend der Widerspruchsmöglichkeit nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.*

Der Nachweis erfolgt entsprechend § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III).

Ist die Kontrollvorschrift im Volumenmodell. Wie im Quotenmodell gibt es auch hier eine Ampelregelung. Die Grünphase reicht bis zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit im Betrieb von 35,65 Stunden. Wird dieser Wert überschritten, haben die Betriebsparteien Beratungsgespräche zu führen. Bei den Beratungen ist zu prüfen, wie der Wert von 35,65 Stunden wieder erreicht werden kann oder ob die Vereinbarung einer erhöhten Quote sinnvoll ist.

Führen diese Beratungen binnen 6 Monaten zu keinem Ergebnis und wird der Wert von 36,85 Stunden überschritten (dies entspricht rechnerisch der Ampelquote in Höhe von 17 %), kann der Betriebsrat weiteren individuellen Erhöhungen der IRWAZ analog wirksam widersprechen. Die Anhörung des Betriebsrats hat analog § 99 BetrVG zu erfolgen.

Außerdem legt dieser Absatz fest, dass der Nachweis über die Einhaltung der durchschnittlichen betrieblichen Arbeitszeit analog § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) zu erfolgen hat. Danach hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter und verkürzter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mitzuteilen.

Volumenmodell für Betriebe mit einer Quote +12 % oder 50 %

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

3. Volumen- und Kopfmodell

(V) Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren.

Für Betriebe im Sinne von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36,25 Stunden, für Betriebe im Sinne von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (II) von bis zu 37,5 Stunden.

Im Übrigen gilt § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V).

Der Absatz (V) beschreibt, dass auch Betriebe mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (Betriebe in Sondersituationen) mit einer erhöhten Quote (+12 % oder 50 %-Quote), die Anwendung des Volumenmodells im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung mit vereinbaren können.

Dabei gelten andere Werte für die durchschnittliche Arbeitszeit im Betrieb:

- für Betriebe mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) (+12 %) gelten 36,25 Stunden im Durchschnitt,

- für Betriebe mit einer Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (II) (50 %) gilt 37,5 Stunden im Durchschnitt.

Im Übrigen gilt § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) und bedeutet, dass diese Regelungen zu den Quoten (+12 %, 50 %) auch hier Anwendung finden. Diese sind

- die kollektiven Vereinbarungsmöglichkeiten,
- eine Erhöhung des Volumens darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen,
- das Widerspruchsrecht des Betriebsrats gilt,
- die Möglichkeit, die tarifliche Schlichtungsstelle anzurufen.

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

Regelung aus dem TV Langzeitkonto:

Die Betriebsparteien können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung das einbringbare Stundenvolumen (normal 200 Stunden) erhöhen, wenn betriebliche Gründe vorliegen. Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen. Es ist also möglich eine Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto zu vereinbaren.

Regelungen des § 2 B. MTV Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

Im Tarifabschluss 2018 wurden Teile des § 2 weitgehend überarbeitet und eine Reihe von neuen Arbeitszeitregelungen geschaffen. Neben den bereits erwähnten individuellen Ansprüchen der AN auf verkürzte Teilzeit und tarifliche Freistellungszeit wurden kollektive Arbeitszeitinstrumente geschaffen bzw. in eine neue Systematik gebracht.

Überblick über den § 2 MTV

• Abschnitt B: Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

1. Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)
2. Freischichten-Modell
3. Verteilungsmodell
4. Gleitende Arbeitszeit
5. Mobile Arbeit

Die Regelungen aus dem Manteltarifvertrag „alt“ wurden in Bezug auf das Freischichten-Modell, das Verteilungsmodell und die gleitende Arbeitszeit 1:1 übernommen. Lediglich die Reihenfolge wurde in eine neue Systematik gebracht.

Auf den neuen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (MobA) wird lediglich verwiesen (TV MobA siehe Seite 104)

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

- (III) Für die Verteilung der Arbeitszeit stehen den Betriebsparteien nachfolgende Arbeitszeitmodelle zur Verfügung:
- (IV) Die Betriebsparteien können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung auch andere Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Die Tarifvertragsparteien zählen 5 verschiedene kollektive Möglichkeiten der betrieblichen Arbeitszeitmodelle auf. Diese umfassen: Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto), Freischichten-Modell, Verteilungsmodell, Gleitende Arbeitszeit und Mobile Arbeit.

Diese Regelung ist zwar abschließend, dennoch können die Betriebsparteien auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch andere Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Protokollnotiz zu § 2 B. Absatz (III) MTV

Bestehende betriebliche Regelungen zu Arbeitszeitmodellen bleiben unberührt und können unverändert fortgeführt werden.

Mit dieser Protokollnotiz gibt es einen Bestandsschutz für bestehende betriebliche Regelungen. Diese können unverändert fortgeführt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sie vor Inkrafttreten der neuen tariflichen Regelungen zum 1. April 2018 abgeschlossen wurden.

Müssen Betriebsvereinbarungen überprüft werden?

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unterliegen Betriebsvereinbarungen, anders als Tarifverträge, immer einer allgemeinen Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte.

Maßstab für die Billigkeitskontrolle ist die Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat, dem Wohl des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu dienen; im Rahmen dieser Verpflichtung haben sie einen billigen Ausgleich zwischen den Interessen der Belegschaft und dem Betrieb sowie den Ausgleich zwischen den verschiedenen Teilen der Belegschaft selbst zu suchen, wobei sie einen weiten Ermessensspielraum haben.

Die Kontrolle betrifft die billige Behandlung der einzelnen Arbeitnehmer durch eine Betriebsvereinbarung. Insbesondere kann überprüft werden, ob die Schlechter- oder Besserstellung bestimmter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer-Gruppen angemessen ist.

Soweit eine Betriebsvereinbarung eine unbillige Regelung enthält, ist diese unwirksam.

Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)

Neu hinzugefügt wurden Regelungen der Tarifvertragsparteien zum Flexiblen Arbeitszeitkonto.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

(III)

a) Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)

Flexi-Konten dienen der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen. Sie verstetigen Beschäftigung und helfen damit, Kurzarbeit möglichst zu vermeiden.

Die Einführung der Flexi-Konten erfolgt durch Betriebsvereinbarung. Der Aufbau und Abbau des Flexi-Kontos richtet sich nach der von den Betriebsparteien vereinbarten SOLLZEIT, die durch zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Arbeitnehmergruppen vereinbart werden kann.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

Im ersten Satz wurde die Definition des Flexi-Kontos vorgenommen. Dabei wurde zum einen auf die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abgestellt und zum anderen auf den Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen. Die Definition umfasst also nicht nur ausschließlich betriebliche Gründe, sondern stellt auch auf die flexible Arbeitszeitgestaltung ab.

Die Einführung des Flexi-Kontos erfolgt durch erzwingbare Betriebsvereinbarung. Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren (tarifliche Schlichtung).

Der Auf- und Abbau des Flexi-Kontos richtet sich nach der von den Betriebsparteien vereinbarten SOLLZEIT, die durch zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Arbeitnehmergruppen vereinbart werden kann.

Dabei ist zu beachten:

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

(II) *Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage (in der Regel Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse sowie der Interessenlage der Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden.*

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeit Arbeitnehmer die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

In einer Betriebsvereinbarung kann also eine andere Verteilung der tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden. Dabei ist § 2 B. Absatz (II) zu beachten. Die Arbeitszeit kann demnach gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage (in der Regel Montag bis Freitag)

verteilt werden. Die Arbeitszeit kann aber auch auf zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten im Vergleich zur IRWAZ (täglich oder wöchentlich) kollektiv festgelegt werden.

Die kollektiv festgelegte SOLLZEIT kann für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Arbeitnehmergruppen vereinbart werden.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

(III)

a) Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)

[...]

Eine arbeitstägliche oder wöchentliche Differenz zwischen der festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit (SOLLZEIT) und der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit (IRWAZ) wird auf einem individuellen Arbeitszeitkonto als Gut- haben- oder als Minusstunde erfasst.

- Für freie Tage sind dem Zeitkonto die für diese Arbeitstage entsprechend der SOLLZEIT festgelegten Arbeitszeiten zu entnehmen.
- Arbeitstage im Sinne des Flexi-Kontos sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer in festgelegter regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten oder einen Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, nicht jedoch gesetzliche Feiertage und Urlaubstage.

Die Differenz zwischen der kollektiv festgelegten SOLLZEIT und der IRWAZ wird auf einem individuellen Arbeitszeitkonto erfasst. D.h. jedem AN ist der Stand auf seinem Konto auszuweisen.

MTV § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

(III)

a) Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)

[...]

Die Betriebsparteien vereinbaren weitere Modalitäten des Flexi-Kontos in einer Betriebsvereinbarung, insbesondere Regelungen zu:

- Ober- und Untergrenzen
- Verfahrensregelungen bei Über- sowie Unterschreitung (Ampel)
- Umgang mit Zeitsalden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Betriebsparteien können auch individuelle Freizeitnahme in Stunden oder ganzen Tagen durch den Arbeitnehmer vereinbaren.

Dem Arbeitnehmer ist der aktuelle Stand seines Arbeitszeitkontos textlich auszuweisen. Es gelten keine tariflichen Ausgleichszeiträume.

Vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen.

Beim Flexi-Konto handelt es sich um ein kollektives Arbeitszeitkonto.

Die Betriebsparteien müssen folgende Modalitäten des Flexi-Kontos in einer Betriebsvereinbarung regeln:

- Ober- und Untergrenzen
- Verfahrensregelungen bei Über- sowie Unterschreitung (Ampel)
- Umgang mit Zeitsalden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Neben diesen Muss-Regelungen kann auch eine individuelle Freizeitnahme in Stunden oder ganzen Tagen durch den Arbeitnehmer vereinbart werden.

Dem Arbeitnehmer ist der aktuelle Stand seines Arbeitszeitkontos textlich auszuweisen. Es gelten keine tariflichen Ausgleichszeiträume. Bestehende betriebliche Regelungen zu Arbeitszeitmodellen bleiben unberührt und können unverändert fortgeführt werden.

TV Langzeitkonten

Neben den bereits vorgestellten Änderungen in der Tarifrunde 2018 wurde ein weiterer Tarifvertrag abgeschlossen.

Dieser komplett neue Tarifvertrag trat entgegen der anderen Änderungen bereits zum 01. April 2018 in Kraft. Es handelt sich dabei, wie beim TV MobA, um einen bayerischen Rahmentarifvertrag.

§ 2 Freiwillige Betriebsvereinbarung

Voraussetzung für die Anwendung dieses Tarifvertrages ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Individuelle Ansprüche können daher nicht für den Einzelnen direkt aus dem Tarifvertrag abgeleitet werden, sondern es bedarf zunächst einer betrieblichen Umsetzung durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

§ 4 Verwaltung von Langzeitkonten

1. Das Langzeitkonto wird als Wertguthaben gem. § 7 d SGB IV in Geld geführt.
2. Das Langzeitkonto kann zusätzlich auch in Zeit geführt werden, wenn die Betriebsparteien dies in der freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Was ist ein Wertguthabenkonto?

Im Gegenteil zu den bekannten Kontomodellen aus dem Manteltarifvertrag der bayerischen Metall- und Elektro-

industrie handelt es sich bei einem Langzeitkonto um ein **Wertguthabenkonto**, welches daher gemäß § 7 d SGB IV in Geld geführt wird.

Was ist im § 7d SGB IV geregelt?

§ 7d SGB IV – Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder

2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7 Insolvenzschutz

Die auf dem Langzeitkonto befindlichen Guthaben sind entsprechend den gesetzlichen Vorschriften (derzeit gemäß § 7 e SGB IV) ab dem ersten Euro gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat den getroffenen Insolvenzschutz vorzulegen.

Des Weiteren müssen Langzeitkonten ab dem ersten Euro durch den Arbeitgeber gegen Insolvenz abgesichert werden.

Ziel ist, eine längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung, welche sowohl aus Zeitguthaben als auch aus Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers finanziert wird.

§ 5 Einbringung von Guthaben

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren einmal jährlich, ob und welche Gutschriften (Art und Höhe) dem Langzeitkonto zugeführt werden.
2. Gutschriften können erfolgen aus
 - Arbeitsstunden, für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht
 - Bestandteilen des Arbeitsentgelts

Der Zufluss von Arbeitsstunden darf 200 Stunden jährlich nicht überschreiten. Als Bestandteile des Arbeitsentgelts kommen in Betracht das anteilige 13. Monatseinkommen sowie der erhöhte Teil (0,5-fach) des tariflichen Urlaubsentgelts. Die Betriebsparteien können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung

das einbringbare Stundenvolumen erhöhen, wenn betriebliche Gründe vorliegen. Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.

Nach § 5 TV Langzeitkonto vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einmal jährlich, ob und welche Gutschriften (Art und Höhe) dem Langzeitkonto zugeführt werden. Gutschriften können nur aus Arbeitsstunden erfolgen, für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Zudem können nicht alle Bestandteile des Arbeitsentgelts eingebracht werden. Als Bestandteile des Arbeitsentgelts kommen in Betracht das anteilige 13. Monatseinkommen sowie der erhöhte Teil (0,5-fach) des tariflichen Urlaubsentgelts. Das einbringbare Stundenvolumen ist grundsätzlich auf 200 Stunden pro Jahr begrenzt. Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen. Unter bestimmten begrenzten Voraussetzungen kann von diesem Stundenvolumen betrieblich abgewichen werden.

§ 3 Einführung von Langzeitkonten

Die Betriebe können Langzeitkonten führen. In diese werden nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen Zeitguthaben oder Entgeltbestandteile eingebracht und verbucht. Die Guthaben aus dem Langzeitkonto können verwendet werden für

- das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers (unmittelbar) vor Rentenbeginn,
- die Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit und
- die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege- oder Elternzeit.

Die Betriebsparteien können im Rahmen der Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke festlegen, wie beispielsweise

- Freistellung für individuelle Auszeiten (Sabbatical),
- sonstige Verwendungszwecke.

Für die im Langzeitkonto verbuchten Guthaben gelten keine Ausgleichszeiträume, es sei denn, sie sind gesetzlich zwingend vorgeschrieben.

Über die Entnahme entscheidet allein der Arbeitnehmer.

Das Guthaben aus dem Langzeitkonto kann gemäß § 3 verwendet werden für:

- das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers (unmittelbar) vor Rentenbeginn
- die Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit
- die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege- oder Elternzeit

Die Betriebsparteien können aber im Rahmen der Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke festlegen, wie beispielsweise:

- Freistellung für individuelle Auszeiten (Sabbatical)
- sonstige Verwendungszwecke

Für verbuchte Guthaben im Langzeitkonto gelten keine Ausgleichszeiträume, da es sich beim Langzeitkonto um ein individuelles Konto handelt.

TV Mobile Arbeit

Mit dem neuen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten hat die IG Metall einen Rahmen dafür geschaffen, wie mobile Arbeit in den Betrieben geregelt werden soll. Dieser Tarifvertrag trat am 1. Januar 2018 in Kraft.

§ 6 Fortführung bestehender Regelungen

Bestehende Betriebsvereinbarungen und Ergänzungstarifverträge bestehen fort.

In vielen Unternehmen wird mobil gearbeitet. Insgesamt haben schon circa zwanzig Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistungen zumindest zeitweise an einem anderen Ort als an ihrer Arbeitsstelle zu erbringen. Vor allem in größeren Unternehmen gibt es dazu bereits betriebliche oder einzeltarifliche Regelungen. Diese Regelungen haben weiterhin Bestand. Sie sollten nur daraufhin überprüft werden, ob sie den im Tarifvertrag definierten Grundsätzen entsprechen und gegebenenfalls angepasst werden.

§ 3 Allgemeiner tariflicher Rahmen

Die Betriebsparteien können mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Für alle anderen Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, es aber noch keine zufriedenstellenden Regelungen gibt, definiert der Tarifvertrag Grundsätze und Inhalte zu Mobiler Arbeit, die in einer Betriebsvereinbarung enthalten sein müssen oder enthalten sein sollten.

§ 2 Grundsätze

Mobiles Arbeiten soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.

Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise außerhalb der Betriebsstätten durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt. Mobiles Arbeiten umfasst jedoch nicht Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z.B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

Definition von mobilem Arbeiten

Im Tarifvertrag mobiles Arbeiten ist definiert, was im Sinne dieses Tarifvertrages unter mobiler Arbeit verstanden wird. Gleichzeitig wird auch beschrieben, was nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien eben keine mobile Arbeit ist, wofür also andere Regelungen getroffen werden müssen.

„Mobiles Arbeiten umfasst...

... alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.“

Alle Tätigkeiten zählen, nicht nur Arbeit an Laptop oder Smartphone, sondern auch das Lesen von Aktenordnern oder das Sammeln von Ideen mit Stift und Papier.

„Mobiles Arbeiten umfasst NICHT...

...Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die auf Grund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebes zu erbringen sind, z.B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.“

Klassische Telearbeit / Homeoffice gilt nicht als mobile Arbeit, d.h. alle dafür geltenden Regelungen bleiben unberührt und die im Tarifvertrag vereinbarten Ausnahmeregelungen gelten dafür nicht. Gleiches gilt für Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten, ebenso wie für ganz normale Dienstreisen.

§ 3 Allgemeiner tariflicher Rahmen

Die Betriebsparteien können mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- a) Den Arbeitnehmern darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung von Mobilem Arbeiten kein Nachteil entstehen.*
- b) Die Einhaltung der Dauer der gesetzlichen und tariflichen sowie betrieblichen Arbeitszeitregelungen ist zu beachten.*
- c) Außerhalb einer vereinbarten mobilen Arbeitszeit besteht keine Verpflichtung für die Beschäftigten, erreichbar zu sein.*
- d) Das Recht der Arbeitnehmer, an Abteilungs- und Betriebsversammlungen gem. § 43 BetrVG sowie an Schwerbehindertenversammlungen gem. § 178 Abs. 6 SGB IX teilzunehmen, bleibt bestehen.*
- e) Die Arbeitnehmer unterliegen während des Mobilen Arbeitens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.*
- f) Durch elektronischen Datenaustausch anfallende Verbindungsdaten werden nicht zur Zeit- oder Leistungskontrolle genutzt, es sei denn die Betriebsparteien verständigen sich im Rahmen geltender rechtlicher Bestimmungen hierauf.*
- g) Den Arbeitnehmern werden, soweit erforderlich, Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen des Mobilen Arbeitens angeboten.*

Wenn...dann...-Logik

Der Tarifvertrag folgt einer sogenannten „Wenn...- dann...-Logik“. Das heißt konkret:

Wenn in einem Unternehmen mobiles Arbeiten in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird, dann muss diese Vereinbarung den Vorgaben des Tarifvertrages folgen. Und nur, wenn diese Vorgaben eingehalten werden, dann dürfen bestimmte Regelungen für die Beschäftigten in mobiler Arbeit zu Zuschlägen und Ruhezeiten geändert werden.

§ 4 Freiwillige Betriebsvereinbarung

In der Betriebsvereinbarung ist zu regeln, unter welchen Voraussetzungen mobiles Arbeiten durchgeführt und in Anspruch genommen werden kann. Folgende Inhalte sind zu regeln:

- a) Arbeitnehmer und Führungskraft verständigen sich auf Lage, Zeitraum und Häufigkeit des Mobilens Arbeitens. Dabei sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen. Für den Fall der Nichteinigung ist ein betrieblicher Konfliktlösungsmechanismus zu regeln.
- b) Die im Rahmen von Mobilem Arbeiten geleistete Arbeitszeit ist im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen in bestehende Zeiterfassungssysteme ein- bzw. nachzutragen. Die Betriebsparteien prüfen, inwiefern existierende Arbeitszeitvereinbarungen auf die Erfordernisse des Mobilens Arbeitens anzupassen sind. Darüber hinaus können beispielsweise Regelungen zu folgenden Punkten getroffen werden:
 - Lage der Arbeitszeit
 - Betriebliche Präsenz
 - Arbeitsmittel
 - Datenschutz

Zusätzlich empfiehlt der Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung allgemein gültige Zeitfenster und andere Dinge zu regeln, in deren Rahmen mobil gearbeitet werden darf.

Ausnahmeregelungen für Beschäftigte in mobiler Arbeit

§ 5 Abweichende Regelungen

In der Betriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten nach den oben beschriebenen Kriterien finden die folgenden tariflichen Regelungen für die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung Anwendung:

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 Manteltarifvertrag verteilt sich für Beschäftigte in Mobiler Arbeit auf Werktage in der Regel von Montag bis Freitag. Zur Vor- und Nachbereitung dürfen Beschäftigte auf freiwilliger Basis auch am Samstag mobil arbeiten.
- b) Mehrarbeit während Mobiler Arbeit ist nur zuschlagspflichtig, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und nach Genehmigung durch den Betriebsrat angeordnet wurde. Die Zuschlagshöhe richtet sich nach § 6 Manteltarifvertrag. Falls eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, ist Mehrarbeit durch den Arbeitgeber anzuordnen und bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten sowie zu vergüten. Entsprechendes gilt für die Vergütung der Zuschläge.
- c) Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit haben keinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge, es sei denn, die Nachtarbeit ist ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet oder es wurde für entsprechende Zeiten auf Veranlassung des Vorgesetzten ausdrücklich Erreichbarkeit vereinbart und der Arbeitnehmer erbringt in diesen Zeiten Arbeitsleistungen.
- d) Für Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

Für Beschäftigte in mobiler Arbeit legt der Tarifvertrag bestimmte Ausnahmen von manteltariflichen Regelungen vor. Hier gilt allerdings auch wieder die Wenn-Dann-Logik. Nur, wenn die mobile Arbeit für Beschäftigte nach den im Tarifvertrag festgelegten Grundsätzen geregelt ist, dann darf es Änderungen bei den Zuschlägen geben, die nach dem MTV zu zahlen sind, oder bei den nach dem Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Ruhezeiten.

Ruhezeiten:

Im Arbeitszeitgesetz ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorgesehen (§5 (1) Arbeitszeitgesetz). Das Gesetz lässt jedoch auch zu, dass die Ruhezeit über eine Tarif-Regelung auf bis zu neun Stunden verkürzt werden darf (§ 7 (1) 3. Arbeitszeitgesetz). Von dieser Öffnungsklausel haben die Tarifparteien im Tarifvertrag Mobiles Arbeiten nun Gebrauch gemacht.

Es handelt sich dabei nicht um eine kollektive Verkürzung der Ruhezeit, sondern um eine individuelle Verkürzung nur für bestimmte Beschäftigte. Die Regelung sieht vor, dass die elfstündige Ruhezeit individuell, unter genau definierten Bedingungen und nur für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Mobiles Arbeiten fallen,

verkürzt werden darf. Für alle anderen Beschäftigten gilt nach wie vor eine Ruhezeit von elf Stunden. Der Grundsatz, dass die Ruhezeit erneut beginnt, wenn sie auch nur kurzzeitig durch eine Arbeitstätigkeit unterbrochen wird, gilt weiterhin – auch für Beschäftigte in mobiler Arbeit.

Bedingungen für die Verkürzung der Ruhezeit:

- Der Beschäftigte muss unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Mobiles Arbeiten fallen (-> Definition: Was ist mobile Arbeit, was ist keine mobile Arbeit)
- Der Beschäftigte muss das Ende seines Arbeitstages oder den Beginn seines Arbeitstages tatsächlich selbst bestimmen können. Ist das nicht möglich, darf die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

Der von der Arbeitgeberseite immer wieder formulierte Bedarf nach einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes, um die Ruhezeit zu verkürzen, ist damit nach Ansicht der IG Metall hinfällig.

Regelungen für Auszubildende

Die Auszubildenden erhalten für den Monat März 2018 einen Pauschalbetrag in Höhe von insgesamt 70 Euro brutto. Ab dem 1. April 2018 erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen:

1. Ausbildungsjahr	1.035 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.089 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.160 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.207 Euro

Außerdem erhalten Auszubildende ab 2019 den T-ZUG in Höhe von 27,5 % der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Der Zusatzbetrag beläuft sich im Jahr 2019 auf 200 €. Ab 2020 berechnet sich der ZUB entsprechend der Anbindungsprozente der Ausbildungsvergütung (siehe Seite 14)

Können Azubis auch Zeit statt Geld wählen oder verkürzte Vollzeit machen?

Auszubildende sind von der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses zur Ausbildung eingestellt und nicht in einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis im Sinne des MTV.

Außerdem gibt es für Auszubildende die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren (nach BbiG)

Auszubildende bekommen die 27,5 % des TV T-ZUG ausbezahlt.

Regelungen zur Prüfungsvorbereitung

§ 20 Ziffer 7 MTV erhält ab 01.01.2019 folgenden Wortlaut:

*Auszubildende sind an dem der Abschlussprüfung unmittelbar vorausgehenden Arbeitstag, ohne Verkürzung der Ausbildungsvergütung, freizustellen. Abschlussprüfung in diesem Sinn sind auch die Abschlussprüfungen Teil 1 und 2 der gestreckten Abschlussprüfung in der dualen Ausbildung im Sinne des BBiG.
Der Auszubildende kann die vorstehende Regelung nur dreimal in Anspruch nehmen.*

Das bedeutet konkret:

Durch die Änderung haben Auszubildende jetzt mehr freie Zeit vor Prüfungen. Zusätzlich zum bisherigen Anspruch können Auszubildende nun zwei Tage zusätzlich frei bekommen.

Bisher konnten Auszubildende vor der schriftlichen Abschlussprüfung (oder Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung) einen freien Tag bekommen.

Zukünftig können sie zusätzlich z.B. auch schon im Teil 1 oder zu einem anderen Prüfungstag im Teil 2 (bei der gestreckten Abschlussprüfung) einen freien Tag vor der Prüfung bekommen. Insgesamt also drei freie Tage.

Wann sind diese Tage zu nehmen?

Der freie Tag ist der unmittelbar vorausgehende (berufsschulfreie) Arbeitstag vor der Abschlussprüfung. Ist die Prüfung z.B. an einem Montag, dann gibt es keinen **unmittelbar vorausgehenden** Arbeitstag.

Vor jeder Prüfung kann nur jeweils ein Tag in Anspruch genommen werden.

Neue Befristungsregelungen

Alte Regelung des § 7 Ziffer 2 Absatz (I) MTV:

„Das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die für Arbeitsaufgaben in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 7 eingestellt werden, kann bis zur Höchstdauer von 12 Monaten befristet werden. **Mit Zustimmung des Betriebsrats kann für Arbeitnehmer in den EG 6 oder EG 7 die Höchstdauer der Befristung bis zu weiteren 12 Monaten ausgeweitet werden [...]**“

Diese Regelung wurde verändert und tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Nun ist es möglich, auch für die Entgeltgruppen EG 1 – EG 5 mit Zustimmung des Betriebsrats die Höchstdauer der Befristung auf bis zu weiteren 12 Monaten auszuweiten.

Änderung des § 7 Ziffer 2 Absatz (I) Satz 3 MTV erhält eine neue Fassung:

„Mit Zustimmung des Betriebsrats kann für Arbeitnehmer in den **EG 1 bis EG 7 die Höchstdauer der Befristung bis zu weiteren 12 Monaten ausgeweitet werden.**“

Musteranträge tarifliche Freistellungszeit

An die Personalabteilung
im Hause

Vor- und Nachname
Abteilung, Kostenstelle, etc.

Ort, Datum

Antrag auf tarifliche Freistellungszeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich gem. § 10 Abschnitt A. MTV der bayerischen Metall- und Elektroindustrie für das Kalenderjahr **Jahr eintragen** statt der Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes die Gewährung der tarifliche Freistellungszeit in Höhe von 8 Tagen.

Die tarifliche Freistellungszeit beantrage ich wegen dem Vorliegen folgenden Grundes:

- Drei- und Mehrschicht / Dauernachtschicht
- Wechselschicht
- Pflege eines Angehörigen ersten Grades
- Betreuung/Erziehung meines Kindes

Ich bitte um Ihre schriftliche Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Der Betriebsrat erhält eine Kopie des Antrages.

Am _____ Antrag erhalten: _____ (Personalabteilung)

Musteranträge tarifliche verkürzte Vollzeit

An die Personalabteilung
im Hause

Vor- und Nachname
Abteilung, Kostenstelle, etc.

Ort, Datum

Antrag auf verkürzte Vollzeit nach MTV MuE

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich die Reduzierung meiner Arbeitszeit gemäß den Regelungen zur „verkürzten Vollzeit“ nach § 2 Abschnitt C. Ziffer 1 MTV der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

Ab dem **Datum eintragen** möchte ich statt bisher **Std eintragen** Stunden nur noch **Std eintragen** Stunden in der Woche arbeiten, wobei ich folgende Arbeitszeitverteilung präferiere:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen

Bitte bestätigen Sie mir den Eingang meines Schreibens schriftlich.
Bei Klärungsbedarf stehe ich Ihnen gern für ein Gespräch zur Verfügung.

(Alternativvorschlag sinnvoll, aber nicht verpflichtend)

Sollten der Verwirklichung meines Arbeitszeitwunsches betriebliche Gründe entgegenstehen, beantrage ich hilfsweise eine Verringerung auf **Std eintragen** Stunden und/oder eine Verteilung wie folgt:

Mo	Di	Mi	Do	Fr
Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen	Uhrzeiten eintragen

Die Verkürzte Vollzeit soll am **Ende, Datum** enden, die Rückkehr zur Vollzeitarbeit soll ab dem **Beginn, Datum** erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Der Betriebsrat erhält eine Kopie des Antrags.

Am _____ Antrag erhalten: _____ (Personalabteilung)

FAQ

So viel Geld gibt es, so funktioniert die Arbeitszeitverkürzung.

Die IG Metall hat ein Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie erzielt.

Es gibt mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

Die häufigsten Fragen beantworten wir hier.

Wie viel Geld gibt es ab jetzt mehr?

Nach einer Einmalzahlung von 100 Euro im März, erhöhen sich die Entgelte ab dem 1. April 2018 um 4,3 Prozent. Ab 2019 bekommst Du dann jährlich ein neues tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG). Das T-ZUG setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Zum einen aus einem tarifydynamischen Betrag in Höhe von 27,5 Prozent des individuellen durchschnittlichen Monatsentgelts (Zulagen mit eingerechnet). Zum anderen aus einer Zahlung in Höhe von 12,3 Prozent des monatlichen Facharbeiter-Grundentgeltes. Für diesen Teil gibt es im Jahr 2019 pauschal 400 Euro für alle und ab 2020 dann die 12,3 Prozent der regionalen Eckentgeltgruppe. Damit sind beide Teile des T-ZUG tarifydynamisch und steigen mit den zukünftigen Tarifierhöhungen. Das Tarifliche Zusatzgeld gibt es ab 2019 jährlich, ähnlich wie z.B. das Weihnachts-

geld. Auszubildende erhalten in 2019 die 27,5 Prozent der Monatsvergütung und 200 € ausgezahlt und ab 2020 die 27,5 Prozent der Ausbildungsvergütung plus einem anteiligen Betrag von den 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe.

Was ist die verkürzte Vollzeit und wer hat Anspruch darauf?

Beschäftigte in normaler Vollzeit (35 Stunden pro Woche) und verlängerter Vollzeit (bis zu 40 Stunden pro Woche) mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren, haben ab 1. Januar 2019 Anspruch darauf, ihre persönliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Eine solche Reduzierung kann für mindestens 6 Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach kehren die Beschäftigten automatisch wieder auf die vorherige Vollzeit zurück. Die Beschäftigten können aber auch erneut in verkürzte Vollzeit gehen.

Bis wann muss ich die verkürzte Vollzeit beantragen?

Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit muss spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich beantragt werden. Wer z.B. bereits zum 1. Januar 2019 in verkürzte Vollzeit gehen will, muss das bis zum 30. Juni 2018 beantragen.

Kann der Arbeitgeber meinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit ablehnen?

Grundsätzlich haben alle Vollzeit-Beschäftigten Anspruch auf die verkürzte Vollzeit. Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Beschäftigten nur ablehnen, wenn die Umsetzung im Betrieb Probleme verursachen würde, weil das fehlende Arbeitsvolumen nicht kompensiert werden kann. Es muss zuvor aber unter Hinzuziehung eines Betriebsrates geprüft werden, ob die Verringerung der Arbeitszeit gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist. Wenn es hierüber zu keiner Einigung kommt, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen.

Zusätzlich gilt für die verkürzte Vollzeit eine Überlastungsquote von 10 Prozent. Die soll verhindern, dass durch zu viele gleichzeitige Anträge Probleme im betrieblichen Ablauf entstehen. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf verkürzte Vollzeit ablehnen, wenn diese Quote überschritten würde.

Wenn ich nun in verkürzte Vollzeit auf 28 Stunden pro Woche gehe, müsste ich dann lediglich 4 Tage in der Woche je 7 Stunden arbeiten oder wären es 5 Tage je 5,6 Stunden?

Die Verteilung Deiner Arbeitszeit bei der verkürzten Vollzeit kannst Du mit Deinem Arbeitgeber beliebig vereinbaren und dazu auch Deinen Betriebsrat hinzuziehen. Gelingt keine Einigung über die Verteilung der Verkürzung, hat der Arbeitgeber eine Verkürzung in Form von ganzen Tagen oder eine tägliche Verkürzung anzubieten.

Wenn ich die Arbeitszeit verkürze, habe ich dann auch Anspruch auf die vollen 30 Tage Urlaub im Jahr – etwa wenn ich nur noch 4 Tage in der Woche arbeite?

Wie bei anderen Modellen der verkürzten individuellen Arbeitszeit, kommt es auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage an. Du hast immer 6 Wochen Urlaub. Wenn Du durch die Verkürzung nur 4 Tage in der Woche arbeitest, verringert sich zwar Dein Urlaubsanspruch um ein Fünftel auf 24 Arbeitstage. Das macht aber keinen Unterschied: Bei einer 4-Tage-Woche kommst Du mit 24 Arbeitstagen Urlaub genauso auf 6 Wochen Urlaub (24 geteilt durch 4) wie mit 30 Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche (30 geteilt durch 5).

Wer hat Anspruch auf die Wahloption, das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) in Zeit zu nehmen?

Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die Wahloption in Anspruch nehmen: Sie können die 27,5 Prozent des tarifliches Zusatzgeldes (T-ZUG) ab 2019 wahlweise als Zeit nehmen. Bei der Umrechnung der 27,5 Prozent eines Monatsentgelts in Zeit kämen eigentlich nur 6 Tage heraus. Die IG Metall hat jedoch durchgesetzt, dass es bei der Wahl des T-ZUGs in Zeit 8 Tage bezahlte Freistellung im Jahr gibt. Anspruch haben Beschäftigte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01.01.2019 vereinbart) mit Kindern bis zum achten Geburtstag im eigenen Haushalt. Je Kind kannst Du die 8 Tage Freistellungszeit zweimal wählen, also insgesamt zwei Jahre pro Kind. Das gilt selbstverständlich für beide Elternteile.
2. Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01.01.2019 vereinbart), die Angehörige ersten Grades, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in „häuslicher Umgebung“ pflegen. „Häusliche Umgebung“ heißt zuhause, bei Dir oder bei Deinem Angehörigen, nicht in

einem Heim. Pro Pflegebedürftigem kann die Freistellungszeit zweimal in Anspruch genommen werden.

3. Beschäftigte, die in Schicht arbeiten und eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden haben. Bei Wechselschicht gelten als Voraussetzung 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und 10 Jahre in Wechselschicht, ab 2020 dann 7 Jahre Betriebszugehörigkeit und 5 Jahre in Wechselschicht. Bei drei oder mehr Schichten sowie Nachtschicht sind die Voraussetzungen 5 Jahre Betriebszugehörigkeit und 3 Jahre in Schicht. Schichtarbeiter können die Wahloption auf 8 freie Tage jedes Jahr in Anspruch nehmen.

Bis wann muss ich meinen Anspruch auf die Wahloption beantragen?

Spätestens bis zum 31.10. eines Jahres muss für das Folgejahr die Wahloption für zusätzliche 8 freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) beantragt werden.

Muss ich bei der Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit ganze Tage frei nehmen?

Grundsätzlich ja. Allerdings können sich Arbeitgeber und Beschäftigter auch einvernehmlich auf eine abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Was passiert, wenn ich die zusätzlichen 8 freien Tage nicht vollständig in Anspruch nehme?

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, wird die nichtgenommene Freistellungszeit als tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) ausbezahlt.

Können die beiden Modelle verkürzte Vollzeit und die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage kombiniert werden?

Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können ab 2019 in verkürzte Vollzeit bis auf 28 Stunden heruntergehen und zusätzlich die 8 Tage tarifliche Freistellungszeit wählen.

Kann ich auch als Schichtarbeiter verkürzte Vollzeit nehmen und zusätzlich die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage nutzen?

Nur in bestimmten Fällen: Grundsätzlich können auch Beschäftigte in Schichtarbeit ihre Arbeitszeit vorübergehend auf 28-Stunden verkürzen (verkürzte Vollzeit). Die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage für Schichtarbeitende setzt aber voraus, dass sie in Vollzeit arbeiten. Beides kann also nicht kombiniert werden. Ausnahme: Selbstverständlich können Schichtbeschäftigte in verkürzter Vollzeit die T-ZUG-

Wahloption zur Kinderbetreuung oder Pflege in Anspruch nehmen.

Können Teilzeitbeschäftigte die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage nutzen?

Die T-ZUG-Wahloption gilt ab dem 01.01.2019. Wer nach diesem Stichtag in Teilzeit geht, kann genauso wie die Beschäftigten, die dann in verkürzte Vollzeit gehen, auch die T-ZUG-Wahloption in Anspruch nehmen. Wer vor dem Stichtag in Teilzeit war, fällt nicht unter diese Regelung. Diese Beschäftigten haben Anspruch auf die anteilige Zahlung des T-ZUG, können aber die Wahloption auf freie Tage nicht nutzen.

Was bedeutet die verkürzte oder verlängerte Vollzeit oder die Wahloption auf 8 freie Tage nun genau für mein Schichtmodell und meine Freischichten?

Das muss in den nächsten Monaten in den Betrieben passend umgesetzt werden. Mehrheitlich wird es wohl wie Freischichten umgesetzt werden. Frag dazu aber am besten deinen Betriebsrat. Er ist für die Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb und auch für Schichtmodelle zuständig.

Kann ich auch als Auszubildender die verkürzte Vollzeit bzw. die Wahloption auf die 8 zusätzlichen freien Tage in Anspruch nehmen?

Nein. Ein Ausbildungsvertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag. Der Ausbildungsbetrieb muss dem Auszubildenden die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Lerninhalte in dem dort angegebenen zeitlichen Richtwert vermitteln. Die Lernzeit lässt sich nicht einfach kürzen. Allerdings haben Auszubildende die Möglichkeit, ihre Ausbildung in Teilzeit zu machen, etwa wenn sie ein Kind bekommen. Dadurch wird die Ausbildung gestreckt und dauert eben insgesamt länger.

Kann ich auch in Altersteilzeit die verkürzte Vollzeit bzw. die Wahloption auf die 8 zusätzlichen freien Tage in Anspruch nehmen?

Nein. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind als besondere Arbeitsverhältnisse von diesen tariflichen Regelungen ausgenommen, weil die zu leistende Arbeitszeit im Altersteilzeitvertrag festgelegt ist.

Gilt der Metall-Tarifabschluss auch für Leiharbeiter?

Nein. Für die Leiharbeit gelten eigene Tarifverträge. In einzelnen Betrieben kann es aber sehr wohl betriebliche Vereinbarungen geben, die eine Geltung für Leihbeschäftigte regeln. Fragt dazu bitte beim Betriebsrat nach. Die Leiharbeits-Tarife werden übrigens ab dem 1. April erneut steigen. Zusätzlich hat die IG Metall Tarifverträge für Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt, die bessere Chancen auf Übernahme und mehr Geld durch tarifliche Branchenzuschläge sichern.

Wie kann ich meinen Anspruch auf die verkürzte Vollzeit oder die Wahloption beantragen?

Die neuen Arbeitszeitregelungen gelten ab dem 1. Januar 2019. Der Tarifabschluss ist noch ganz frisch, deshalb müssen die Verfahren in den Betrieben noch in den nächsten Wochen geklärt werden. Es wird sicherlich unterschiedliche Verfahren je nach Betrieb geben, ähnlich wie bei der Beantragung von Urlaub. Euer Arbeitgeber und Euer Betriebsrat werden Euch darüber informieren. Wichtig ist es, die Antragsfristen (siehe oben) einzuhalten. Im Zweifel einfach rechtzeitig schriftlich in der Personalabteilung einen Antrag stellen.

Checkliste: Was ist jetzt in den Betrieben zur Umsetzung zu tun

„Wer will, der darf!“

1. Tarifliche Freistellungszeit /verkürzte Vollzeit – Verfahren mit Arbeitgeber klären:

- Formular abstimmen
- Prozess klären – Wer ist Adressat des Antrags?
- Durchschlag/Bestätigung für Arbeitnehmer*innen
- Erfassungsliste in Excel/SAP für Betriebsrat
- Dokumentation tarifliche Freistellungszeit auf Entgeltabrechnung

2. Tarifliche Freistellungszeit /verkürzte Vollzeit – Bestandsaufnahme / Beteiligung der Beschäftigten:

- Betriebliche Umfrage durch Betriebsrat VKL/BR
 - Wer möchte acht freie Tage anmelden?
 - Wer will verkürzte Vollzeit / Teilzeit?
- Betriebsratssprechstunden einrichten

3. Forderung des Betriebsrats: Tarifliche Freistellungszeit für alle Mitarbeiter durch freiwillige Betriebsvereinbarung, insbesondere für die Bereiche:

- Gleichbehandlung: Bisherige Teilzeitverträge
-
-

4. 1. November bis 31. Dezember: „Erörtern von betrieblichen und tariflichen Instrumenten“ bei Personalknappheit aufgrund von Regelungen im Tarifvertrag – Betriebsrat sieht Handlungsbedarf bei der Budgetierung des Personals für 2019!

5. Überprüfung der bestehenden Betriebsvereinbarungen:

- a. Umrechnungsfaktor des Jahreseinkommens:
bisher 13,25 Monate
Neuer Faktor, zum Beispiel im Sozialplan, unter Berücksichtigung des TV „T-ZUG“
- b. Überprüfung der bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit
- c. Betriebliche Leistungen mit Bezug zur IRWAZ (baV) überprüfen

6. 10-Prozent-Quote für „Verkürzte Vollzeit“/
Gesamtüberlastungsquote von 18 %:
Will der Arbeitgeber am Deckel festhalten?

7. Freistellung für Azubi-Prüfungen:
Festlegung der Tage?

Bestandsaufnahme AZ BVen

Regeln BVen Teilzeit/Vollzeit

Besteht Anpassungsbedarf?

Betriebliche Leistungen mit
Bezug zur IRWAZ (baV)?

Ist mit Konflikten vom AG zu rechnen?

Worauf
müssen wir
im Betrieb
achten und
vorbereiten?

Verkürzte Vollzeit/Teilzeit in Schichtmodellen

Umgang mit drohender Leistungsverdichtung

Verkürzte Vollzeit/Teilzeit
in Schichtmodellen

Formalien der Antragsstellung
(z. B. Formblatt)

Vorbereitung auf Gespräch mit AG
zum Arbeitsvolumen

Priorisierung der Aufträge

Welche Qualifikationen gibt es im Betrieb?

August 2018

Herausgeber: IG Metall Bezirk Bayern, V.i.S.d.P. Jürgen Wechsler
www.igmetall-bayern.de

Satz und Druck: ON&OFF – Design · Web · Druck