

TARIFVERTRAG: UPDATE VERFÜGBAR?

DEN DIGITALEN WANDEL TARIFPARTNERSCHAFTLICH GESTALTEN

Zunehmende Flexibilisierungsanforderungen, ein steigendes Maß an Komplexität in der betrieblichen Arbeitsorganisation und die teils disruptiven Entwicklungen in Branchen und Unternehmen stellen die Sozial- und Tarifpartner vor neue tarifpolitische Herausforderungen. Gesetzliche Einheitslösungen geben dabei keine zufriedenstellenden Antworten auf Fragen und Herausforderungen dieses Wandels. Vielmehr brauchen wir flexible, branchendifferenzierte Lösungen, die den Unternehmen ausreichend Freiraum für betriebliche oder individuelle Regelungen lassen, um den zunehmend unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Branchen und Betrieben gerecht zu werden. Tarifverträge sind hierfür das passende Instrument. Sie bieten einen bewährten Ordnungsrahmen, der flexibel an zukünftige Herausforderungen angepasst werden kann. Insbesondere tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die den Unternehmen notwendige Flexibilität für passgenaue betriebliche Lösungen geben, werden hierbei in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Moderne Tarifverträge erfordern vor allem aber auch geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen. So lassen ausgewogene gesetzliche Mindeststandards den Tarifpart-

nern notwendige Gestaltungsfreiräume für branchen- und betriebsspezifische Anpassungen. Bestehende Gesetze müssen daher vor dem Hintergrund des digitalen Wandels geprüft werden. Gegebenenfalls muss der Gesetzgeber durch mehr gesetzliche Öffnungsklauseln den Tarifpartnern den zusätzlichen Spielraum für flexible tarifvertragliche Regelungen einräumen. Dies gilt schon heute ganz besonders für das Arbeitszeitrecht. Hier muss der Gesetzgeber endlich den Mut aufbringen, wenigstens die bereits seit Jahren zugesagten Experimentierräume für die Tarifpartner zu schaffen.

Die digitale Arbeitswelt: Neue Aufgaben für die Tarifpartner

Der Wandel der Arbeitswelt stellt die Tarifpartner aber auch selbst vor die Aufgabe, ihre eigenen tarifvertraglichen Regelungen zu überprüfen, ggf. anzupassen oder sogar ganz neue Lösungen zu finden. So ermöglichen digitale Technologien eine neue Art zu arbeiten, z.B. indem Ort und Dauer der Arbeit flexibel ausgestaltet werden können. Die Beschäftigten müssen dafür in die Lage versetzt werden, souverän mit neuen Techniken, Arbeitsweisen und -organisationen umzugehen. Insbesondere die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung sowie die flexible Gestaltung von Arbeitszeit sind deshalb zentrale Themen einer Tarifpolitik im digitalen Wandel. Die Tarifpartner haben diese Herausforderungen des digitalen Wandels erkannt und in den jüngsten Tarifrunden gemeinsam eine Reihe von Lösungsansätzen entwickelt.



BEISPIELE TARIFVERTRAGLICHER EINIGUNGEN ZUM THEMA WEITERBILDUNG

Betriebliche Weiterbildungsplanung

In vielen Branchen gibt es tarifliche Regelungen für eine umfassende betriebliche Weiterbildungsplanung (z. B. chemische Industrie, Druckindustrie, Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Metall- und Elektroindustrie und Papierindustrie). Zudem ist in Tarifverträgen z. T. ein regelmäßiges Gespräch zur individuellen Weiterbildungsplanung in den Betrieben vorgesehen (Elektrohandwerke, Metall- und Elektroindustrie, öffentlicher Dienst, privates Versicherungsgewerbe und Deutsche Bahn AG). Ziel ist eine passgenaue Personalentwicklung, die sowohl den betrieblichen Bedarf als auch die Interessen und Fähigkeiten des Beschäftigten berücksichtigt.

Überbetriebliche Finanzierung von Bildungsmaßnahmen, z. B. durch Fonds

In einigen Branchen können besondere Bildungsbudgets oder Mittel aus einem Fonds, die z. T. durch Arbeitgeberbeiträge finanziert werden, zur Förderung bzw. Durchführung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Tarifliche Regelungen hierzu haben z. B. die chemische Industrie, das Gerüstbauer-Handwerk, die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, die Land- und Forstwirtschaft sowie die Stahlindustrie.

Gemeinsame Einrichtungen zur Förderung der Weiterbildung

In einer Reihe von Tarifverträgen haben die Tarifpartner die Einrichtung gemeinsamer Bildungswerke, Sozialkassen oder ähnlicher Einrichtungen zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart (z. B. chemische Industrie, Gerüstbauer-Handwerk sowie Textil- und Bekleidungsindustrie). Solche Einrichtungen können nicht nur branchenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, sondern auch Unternehmen und Beschäftigte bei der Weiterbildungsplanung beraten und unterstützen. Dies ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen von Vorteil.

Freistellung/Arbeitszeitreduzierung zu Bildungszwecken

In einigen Branchen besteht für Beschäftigte die tarifliche Möglichkeit, im Hinblick auf eine länger dauernde persönliche berufliche Bildungsmaßnahme nach einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber für eine befristete Zeit die Arbeitszeit zu reduzieren oder sich ganz von der Arbeit freustellen zu lassen (u. a. chemische Industrie, Metall- und Elektroindustrie, privates Versicherungsgewerbe). Die Beschäftigten können z. B. mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie für eine bestimmte Dauer in Teilzeit arbeiten, um neben der eigentlichen Arbeit z. B. ein zweijähriges Aufbaustudium zum Master oder eine Zusatzausbildung zum Meister zu absolvieren.

TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN FÜR FLEXIBLE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Die Tarifpartner haben auch die große Bedeutung einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung in den meisten Branchen längst erkannt und bereits eine Reihe sehr unterschiedlicher Lösungsansätze gefunden, die jedoch vom starren Korsett des geltenden Arbeitszeitrechts eingeeignet werden:

Arbeitszeitkorridor statt starrer Wochenarbeitszeit

In einigen Branchen besteht die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit innerhalb eines tarifvertraglich vorgegebenen Rahmens betriebsindividuell festzulegen (z. B. chemische Industrie, privates Bankgewerbe, Kunststoff verarbeitende Industrie, Druckindustrie). In zahlreichen Branchen kann die tarifliche vorgegebene Wochenarbeitszeit bei Bedarf durch eine Betriebsvereinbarung abgesenkt werden (z. B. Stahlindustrie, Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie, privates Versicherungsgewerbe). In der Metall- und Elektroindustrie kann unter Einhaltung bestimmter Quoten und Bedingungen mit den Beschäftigten auch eine längere Wochenarbeitszeit vereinbart werden.

Umwandlung von Entgelt in Freizeit

In einigen aktuellen Tarifabschlüssen sind für die Beschäftigten Wahlmöglichkeiten vereinbart worden, wonach unter bestimmten Umständen einzelne Entgeltbestandteile oder eine Entgelterhöhung in zusätzliche freie Tage umgewandelt werden können (z. B. Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG, Metall- und Elektroindustrie).



Tarifpolitische Herausforderungen für die Arbeitswelt von morgen

Die rasanten und disruptiven Entwicklungen werfen immer wieder neue Fragen auf, die zwar heute noch nicht im Fokus stehen, aber schon morgen kreative tarifpolitische Lösungen erfordern können. Wichtig ist daher, dass sich die Tarifpartner schon jetzt solchen Fragen stellen, um in Zukunft schnell gemeinsam auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

- ▶ Mit der Zunahme des mobilen Arbeitens in den Unternehmen stellt sich die Frage, ob die Vereinbarung tarifvertraglicher Rahmenbedingungen sinnvoll werden könnte. Klar ist, dass solche Lösungen den Unternehmen durch entsprechende Öffnungsklauseln immer genügend Flexibilität lassen müssen, um sie mit Blick auf die betriebsspezifischen Anforderungen ausgestalten zu können.
- ▶ Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung von agiler Arbeitsorganisation, moderner und flexiblerer Arbeitszeitgestaltung oder auch Vertrauensarbeitszeit stellt sich zudem die Frage, ob die bisherige tarifvertragliche Anknüpfung der Vergütung von Beschäftigten an die geleistete Arbeitszeit nicht in Zukunft auch für neue Ansätze geöffnet werden muss.
- ▶ Intelligente Assistenzsysteme wie z.B. Datenbrillen, die dem Beschäftigten wichtige Informationen oder Arbeitsanleitungen ins Sichtfeld einblenden, werden Qualifikations- und Erfahrungsanforderungen für einige Tätigkeiten neu bewerten. Gleichzeitig steigt für andere Tätigkeiten aufgrund der zunehmenden Komplexität digitaler Prozesse und Anwendungen das Anforderungsniveau. Die Frage ist, ob und – wenn ja – wie die Eingruppierung der betroffenen Beschäftigten im tarifvertraglichen Entgeltgitter zukünftig angepasst werden muss.
- ▶ Durch den digitalen Wandel werden die bisherigen Grenzen zwischen den Branchen und den bisher anerkannten Tarifzuständigkeiten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zunehmend verwischt. Klassische Industrieunternehmen z. B. werden im Wandel hin zu Industrie 4.0 zunehmend auch zu Dienstleistern. Hier könnte in Zukunft ggf. tarifpolitischer Angleichungs- bzw. Abstimmungsbedarf innerhalb einer Wertschöpfungskette entstehen, der ganz neue Lösungen der Tarifpartner erfordern könnte.