Häufig gestellte Fragen zur Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden an den Standorten Leppersdorf und Aretsried

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätzliches zur Maßnahme..... 1
2. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation 4
3. Auswirkungen auf Lohn, Zuschläge und Urlaub 5
4. Personalplanung und Produktivität 6
5. Mitbestimmung und Beteiligung 7
6. Sonstiges 7
7. Sonderfälle.....9

1. Grundsätzliches zur Maßnahme

1.1 Warum wird die 38-Stunden-Woche eingeführt?

Nachdem wir bereits im Angestelltenbereich attraktive Möglichkeiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zur Vereinbarung von Familie und Beruf geschaffen haben, sollen nun auch die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gewerblich-technischen Bereich, in denen beispielsweise mobiles Arbeiten oder Vertrauensarbeitszeit nicht möglich sind, verbessert werden. Dies ist ein weiterer Schritt im Rahmen unserer Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber. Gleichzeitig stellt diese Maßnahme einen wertvollen Beitrag zur Bindung und Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Im Zuge der Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich optimieren wir an den Standorten - soweit möglich - auch die Schichtplangestaltung, um die Arbeitsbedingungen auch dahingehend weiter zu verbessern.

1.2 Für wen gilt die neue Regelung?

Die Reduzierung der Arbeitszeit gilt ausschließlich für gewerblich-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den deutschen Produktionsstandorten Aretsried und Leppersdorf. Die entsprechende Zuordnung von Funktionen wurde im Einvernehmen mit den lokalen Betriebsräten in einer Regelungsabrede rechtsverbindlich vorgenommen. Für diesen Mitarbeiterkreis ist die 38-Stunden-Woche die neue Vollzeit-Standardarbeitszeit.

1.3 Wie wurde die Zuordnung zum gewerblich-technischen Bereich vorgenommen und woher weiß ich, dass diese Zuordnung nicht willkürlich ist?

Die Zuordnung erfolgt auf objektiven und von der Rechtsprechung sowie der geltenden Rechtslage eindeutig als zulässig bewertete Kriterien, die zusammen mit den Betriebsräten und deren rechtlicher Vertretung in einer Regelungsabrede dokumentiert wurden.

1.4 Liegt hier eine Ungleichbehandlung und damit ein Nachteil gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem nicht gewerblich-technischen Bereich vor, weil diese keine Arbeitszeitreduzierung erhalten?

Nein, es liegt keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bzw. ein rechtlich relevanter Nachteil für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die nicht in den Geltungsbereich der Arbeitszeitreduzierung fallen. Wie oben unter Ziff. 1.3. erwähnt, basiert die Zuordnung von Funktionen ausschließlich auf transparenten und sachlichen Kriterien, die es erlauben, eine Arbeitszeitreduzierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzunehmen, deren Funktionen dem gewerblich-technischen Bereich zugeordnet sind. Wie unter Ziff. 1.1. und Ziff. 1.9. dargestellt, genießen Mitarbeiter außerhalb des gewerblich-technischen Bereichs hingegen grundsätzlich weitreichende Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

1.5 An wen kann ich mich wenden, wenn ich denke, dass meine Zuordnung fehlerhaft ist?

Erster Ansprechpartner ist die Führungskraft. Falls sie die Zuordnung nicht eindeutig erklären kann, wendet sie sich an die Personalabteilung. Dort wird die Zuordnung noch einmal überprüft.

1.6 Ab wann gilt die neue Arbeitszeitregelung?

Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt – vorbehaltlich der Unterzeichnung des rechtlich erforderlichen Nachtrags zum Arbeitsvertrag – mit Wirkung ab dem 01.10.2025.

1.7 Für welche Standorte gilt die neue Regelung?

Die neue Standard-Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden gilt für die Standorte Leppersdorf und Aretsried. Am Standort Freising laufen aktuell noch die Gespräche mit dem dortigen Betriebsrat.

1.8 Ist die Maßnahme befristet oder dauerhaft?

Die Anpassung der regulären wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt einzelvertraglich ohne zeitliche Befristung und kann auch nur im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden.

1.9 Warum betrifft die Maßnahme nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die Maßnahme betrifft ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gewerblich-technischen Bereich, um auch im produktions- und produktionsnahen Umfeld attraktivere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Beispiel in Verwaltung und Vertrieb tätig sind und deren Arbeit überwiegend im Büro oder in vergleichbarer Arbeitsumgebung stattfindet, sind derzeit keine Änderungen vorgesehen, da sie bereits von flexiblen Arbeitszeitmodellen und/oder mobilen Arbeitsmöglichkeiten Gebrauch machen können.

1.10 Muss ich etwas aktiv tun, damit die Reduzierung für mich gilt?
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion unter den Geltungsbereich der reduzierten Arbeitszeit fallen, erhalten ab Ende Juli eine Änderungsvereinbarung zu ihrem bestehenden Arbeitsvertrag. Mit Einreichung der unterschriebenen Änderungsvereinbarung bis 15.08.2025 wird die Reduzierung ab 01.10.2025 für sie in Kraft treten.

1.11 Muss ich die Änderungsvereinbarung / Nachtrag zum Arbeitsvertrag unterschreiben?

Die Änderungsvereinbarung bzw. der Nachtrag zum Arbeitsvertrag bzgl. der Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, ist ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers. Bei Nichtannahme bleiben die bisherigen Vertragskonditionen bestehen, das heißt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40,0 Arbeitsstunden/Woche (Vollzeit) bei unveränderter Vergütung, während die anderen Kolleginnen und Kollegen für dieselbe Vergütung nur durchschnittlich 38,0 Arbeitsstunden/Woche arbeiten müssen.

1.12 Habe ich einen Nachteil, wenn ich den Nachtrag zur Reduzierung der Arbeitszeit unterschreibe?

Nein, es gibt keine Nachteile für Sie. Ganz im Gegenteil: Der Arbeitgeber bietet die einmalige Möglichkeit, bei Beibehaltung der aktuellen Vergütung die Wochenarbeitszeit um 2,0 Stunden (in Vollzeit) zu reduzieren. Es werden dadurch weder Rechte noch Ansprüche genommen bzw. sonstige Nachteile auferlegt.

1.13 Kann ich die Änderungsvereinbarung auch später einmal unterschreiben, wenn ich jetzt nicht möchte?

Nein, das geht nicht. Es handelt sich um ein einmaliges und fristgebundenes Angebot, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beginnend ab Ende Juli 2025 unterbreitet wird. Eine nicht rechtzeitige Annahme des Angebots gilt als Ablehnung, so dass die aktuellen Vertragsmodalitäten unverändert weitergelten.

1.14 Was passiert, wenn ich die Änderungsvereinbarung nicht unterschreibe?

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Änderungsvereinbarung zur neuen wöchentlichen Arbeitszeit nicht unterschreiben, bleiben die bisherigen Konditionen bestehen und es verändert sich grundsätzlich nichts. Das bedeutet, die wöchentliche Arbeitszeit bleibt (in Vollzeit) bei 40,0 Stunden mit der bisherigen monatlichen Vergütung. Das für den Bereich zukünftig maßgebliche Schichtmodell findet kraft gesetzlicher Regelungen auch für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uneingeschränkte Anwendung. Eventuell müssen Zusatzschichten eingeplant werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit laut Schichtmodell niedriger ist als die individuelle vertragliche wöchentliche Arbeitszeit.

1.15 Ändern sich weitere Vertragskonditionen oder bleiben die bisherigen Regelungen bestehen?

Die Änderungsvereinbarung enthält lediglich die Vereinbarung zur Reduzierung zur wöchentlichen Arbeitszeit mit der klarstellenden Ergänzung, dass die Vergütung (Brutto) gleich bleibt. Nur bei bestehenden Teilzeitvereinbarungen ist ein Passus zur neuen erhöhten monatlichen Vergütung enthalten. In diesem Fall besteht die niedrigere

wöchentliche Arbeitszeit unverändert fort. Weitere Informationen zum Thema Vergütung sind unter Punkt 3 (Auswirkungen auf Lohn, Zuschläge und Urlaub) sowie zum Thema Teilzeit unter Punkt 7 (Sonderfälle: Teilzeitmodelle und reduzierte Vollzeitmodelle) zu finden.

2. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

2.1 Was bedeutet „38-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich“ konkret?

Die „38-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich“ bedeutet, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 38 Stunden reduziert wird, ohne dass die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermindert wird.

2.2 Wie verteilen sich die 38 Stunden auf die Wochentage?

Die Verteilung der 38 Stunden erfolgt durchschnittlich auf 5 Tage pro Woche, unter Anwendung des für den Bereich geltenden Schichtmodells.

2.3 Werden bestehende Schichtmodelle angepasst?

Bestehende Schichtmodelle werden nach und nach überprüft und gegebenenfalls angepasst, um den neuen Arbeitszeitregelungen gerecht zu werden.

2.4 Wann erfahre ich ob und wann sich mein Schichtmodell ändert?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden rechtzeitig darüber informiert. Die Überprüfung und ggf. notwendige Anpassung der Schichtmodelle erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen HR, dem Fachbereich, dem für die technische Umsetzung verantwortlichen Team sowie den lokalen Betriebsräten. Es wird eine transparente Kommunikation erfolgen, damit alle betroffenen Personen wissen, ob und wann sich ihr Schichtmodell ändern wird.

2.5 Wann gibt es die neuen Schichtmodelle?

Die neuen Schichtmodelle werden aktuell geprüft und in den Bereichen feinjustiert. Das gemeinsame Verständnis mit den Betriebsräten ist, dass bis spätestens Mitte 2026 für alle relevanten Bereiche feststeht, welches (neue) Schichtmodell zu welchem Zeitpunkt implementiert wird. Wie in Punkt 2.4 erwähnt, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert, wie das für sie zukünftig geltende Schichtmodell ausgestaltet ist und ab wann dieses in Kraft tritt.

2.6 Was passiert mit Überstunden?

Zeiten, die sich aus der Differenz der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Soll-Stunden) und der geleisteten Arbeitszeit (Ist-Stunden) ergeben, werden auf einem Arbeitszeitkonto fortlaufend dokumentiert. Alle weiteren Einzelheiten werden in der neuen Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit geregelt, die derzeit unter Beteiligung der Betriebsräte verhandelt wird. Weitere Informationen werden dazu rechtzeitig bekannt gegeben.

2.7 Wird es an den Wochenenden weiterhin 12-Stunden-Schichten geben?

Unser Ziel ist es, innovative und ergonomische Schichtmodelle umzusetzen, welche möglichst keine 12-Stunden-Schichten am Wochenende mehr vorsehen. In einer Übergangsphase kann es in bestimmten Bereichen erforderlich sein, die 12-Stunden-Schichten zur Aufrechterhaltung des Betriebs fortzusetzen, bis die Voraussetzungen für die Umsetzung des neuen Schichtmodells erfüllt sind.

2.8 Hat die Einführung der 38-Stunden-Woche Auswirkungen auf die Zahl der freien Wochenenden pro Monat?

Durch die neue Arbeitszeitregelung wird angestrebt, dass die Belastung durch Arbeit am Wochenende sinkt. Die Abschaffung der 12-Stunden-Schichten am Wochenende wird nur durch die Einführung der 38-Stunden-Woche in Kombination mit neuen Schichtmodellen möglich. Die Anzahl der regulär freien Wochenenden kann von Bereich zu Bereich oder auch zeitweise variieren.

2.9 Ich habe gehört, dass die Schichtmodelle erst schrittweise umgestellt werden. Was passiert mit meinen Mehrarbeitsstunden, die in der Übergangsphase (ab 01.10.2025 bis zur Umstellung auf ein neues Schichtmodell) anfallen?

Die Zeiten werden weiterhin – d.h. bis zur tatsächlichen Umstellung auf die neuen bereichsspezifischen Regelungen – nach den bisherigen Vereinbarungen und Praktiken am jeweiligen Standort erfasst und geführt.

2.10 Was passiert ab 01.10.2025 mit meinem Arbeitszeitkonto und bereits aufgebauten Überstunden?

Die Betriebsparteien arbeiten aktuell an umfassenden Regelungen zum Umgang mit Arbeitszeit und Schicht in unserem Unternehmen. Weitere Informationen werden dazu rechtzeitig bekannt gegeben. Ziel ist es, dass keinerlei Überstunden verfallen.

2.11 Welche Wochenstundenzahl gilt ab dem 01.10.2025 als Vollzeitbeschäftigung?

Die Wochenstundenzahl für Vollzeitbeschäftigung beträgt durchschnittlich 38 Stunden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion dem gewerblich-technischen Bereich zugeordnet sind.

3. Auswirkungen auf Lohn, Zuschläge und Urlaub

3.1 Bleibt meine Vergütung gleich?

Ja. Die Reduzierung erfolgt bei vollem Lohnausgleich, d.h. das bisherige Gehalt bleibt gleich. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aktuell bereits in Teilzeit (38 Stunden

oder weniger) arbeiten, erhöht sich die Vergütung. Weitere Informationen zum Thema Teilzeit sind unter Punkt 7 (Sonderfälle: Teilzeitmodelle und reduzierte Vollzeitmodelle) zu finden.

3.2 Ändern sich meine Zulagen oder Zuschläge?

Zulagen ändern sich grundsätzlich nicht. Die Zuschläge werden wie bisher auf Basis der Grundvergütung pro Stunde berechnet. Da der neue Stundenlohn aufgrund der neuen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit (164,64 Stunden) steigt, erhöhen sich im gleichen Verhältnis auch die Zuschläge.

Beispiel:
Grundvergütung: 3.000 EUR
Durchschnittlicher Stundenlohn bei 40 Std.-Woche: 3.000 EUR / 173,30 Std. = 17,31 EUR
25% Nachtzuschlag pro Stunde: 4,33 EUR
Durchschnittlicher Stundenlohn bei 38 Std.-Woche: 3.000 EUR / 164,64 Std. = 18,22 EUR
25% Nachtzuschlag pro Stunde: 4,56 EUR

3.3 Ändert sich mein Urlaubsanspruch?

Der gesetzliche und vertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch bleibt unverändert.

3.4 Wie wird künftig die Urlaubsplanung aussehen?

Die Urlaubsplanung erfolgt auf Basis des jeweils gültigen Schichtmodells und unter Beachtung der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen zum Umgang mit Urlaub.

3.5 Erhalte ich den zweiten Teil der diesjährigen Entgeltrunde (2% ab 01.10.2025), wenn ich das Angebot der 38-Stunden-Woche nicht annehme und bei 40 Stunden bleibe?

Nein, die Erhöhung im Oktober (2%) gilt nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht aufgrund ihrer Funktion dem gewerblich-technischen Bereich entsprechend der Regelungsabrede zugeordnet sind.
Die Gewährung einer Entgelterhöhung im Rahmen der Entgeltrunde stellt eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ohne jeglichen Rechtsanspruch darauf dar. Der Arbeitgeber hat vorliegend entschieden, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem gewerblich-technischen Bereich eine Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich ermöglicht wird, was einer mittelbaren Entgelterhöhung von ca. 5 % entspricht. Wer dieses Angebot ablehnt, hat keinen Anspruch auf sonstige finanzielle Zusagen.

4. Personalplanung und Produktivität

4.1 Bedeutet die Arbeitszeitverkürzung, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden müssen?

Das ist bereichsweise unterschiedlich und abhängig von den aktuellen betrieblichen Bedürfnissen (z.B. Produktionsbedarf und Schichtmodell).

4.2 Gibt es Auswirkungen auf die Produktivität?

Die Aufrechterhaltung der Produktivität kann durch eine sorgfältige Planung und Ausgestaltung der Schichtmodelle gewährleistet werden. In diesem Sinne wurden und werden detaillierte Analysen zu Produktions- und Personalbedarf durchgeführt. Diese Planung berücksichtigt die Schichtbesetzung auch mit der neuen reduzierten Arbeitszeit und Reservequoten aufgrund möglicher Freizeitansprüche.

4.3 Besteht die Gefahr von Entlassungen wegen der Arbeitszeitreduktion?

Nein, im Gegenteil: In einigen Bereichen wird es zur Sicherstellung der Schichtbesetzung Neueinstellungen geben.

5. Mitbestimmung und Beteiligung

5.1 Ist der Betriebsrat eingebunden?

Ja, der Betriebsrat ist entsprechend den gesetzlichen Regelungen eingebunden und nimmt sein Mitbestimmungsrecht unter anderem bei der Verhandlung der neuen Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit inkl. neuer Schichtmodelle war. Die Änderung der wöchentlich zu erbringenden Arbeitszeit kann allerdings nur einzelverträglich erfolgen. Bei der Erstellung der dafür relevanten Vertragsvorlagen hat der Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht und wurde dementsprechend einbezogen.

6. Sonstiges

6.1 Ich möchte bei meiner aktuellen 40-Stunden-Woche bleiben und weiterhin freiwillig mehr arbeiten. Ist das möglich? Ändert sich etwas an meiner Vergütung, da ich bereit bin mehr als die neue Vollzeit zu arbeiten?

Ja. Geplant ist eine Option zur befristeten Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden, wenn auch auf Arbeitgeberseite der Bedarf besteht und dieser der Aufstockung zustimmt. In diesem Fall wird das monatliche Entgelt anteilig erhöht. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorher der Änderungsvereinbarung zur neuen unbefristeten Arbeitszeitreduzierung auf wöchentlich 38 Stunden zugestimmt haben.

6.2 Kann ich zu einem späteren Zeitpunkt von 38 Wochenstunden wieder auf 40 Wochenstunden wechseln (Aufstockung der Arbeitszeit)? Wie oft und für welchen Zeitraum kann ich meine Wochenarbeitszeit anpassen?

Ja. Die geplante Option zur Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden wird jeweils befristet für ein Kalenderjahr möglich sein. Weitere Informationen rund um die Beantragung der Aufstockung werden rechtzeitig bekannt gegeben.

6.3 Gibt es eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Ja, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion unter den Geltungsbereich der neuen reduzierten Arbeitszeit fallen, sind verpflichtet, ihre Arbeitszeit an den dafür vorgesehenen Terminals gemäß den gültigen betrieblichen Regelungen zu erfassen.

6.4 Wen kann ich konkret ansprechen, wenn ich noch weitere Fragen habe?

Für weitere Fragen steht grundsätzlich die direkte Führungskraft und der zuständige Ansprechpartner in der Personalabteilung zur Verfügung.

7. Sonderfälle: Was gilt für Teilzeit- oder reduzierte Vollzeitmodelle?

7.1 Ich arbeite heute bereits 38 Stunden pro Woche – ändert sich für mich etwas?

Ja, die monatliche Vergütung wird neu berechnet. Grundlage für die Berechnung bilden hierbei die 38 Stunden als Basis bei Vollzeitbeschäftigung. Dies ist entsprechend auch in der Änderungsvereinbarung angegeben. Die wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden bleibt bestehen.

Beispiel:
Grundvergütung: 2.850 EUR (entspricht Teilzeit 95%) – Vollzeitentgelt: 3.000 EUR (ø 173,3 Std.)
Grundvergütung auf Basis Vollzeit 40 Std.-Woche: 2.850 EUR / ø 164,64 Std. = 17,31 EUR/Stunde
Grundvergütung neu als Vollzeit 38 Std.-Woche: 3.000 EUR / ø 164,64 Std. = 18,22 EUR/Stunde

7.2 Ich arbeite aktuell 36 oder 34 Stunden pro Woche – wird meine Vergütung angepasst?

Ja, die monatliche Vergütung wird neu berechnet. Grundlage für die Berechnung bilden hierbei die 38 Stunden als Basis bei Vollzeitbeschäftigung. Entsprechend dem Beschäftigungsgrad wird die monatliche Vergütung neu ermittelt. Der neue Betrag wird dementsprechend auch in der Änderungsvereinbarung angegeben. Die bisherige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt in diesem Fall bestehen.

Beispiel:
Grundvergütung: 2.700 EUR (36 Stunden = Teilzeit 90%) – Vollzeitentgelt: 3.000 EUR (ø 173,3 Std.)
Grundvergütung auf Basis Vollzeit 40 Std.-Woche: 2.700 EUR / ø 155,97 Std. = 17,31 EUR/Stunde
Grundvergütung auf Basis Vollzeit 38 Std.-Woche: 2.842,02 EUR / ø 155,97 Std. = 18,22 EUR/Stunde

7.3 Ich habe eine individuelle Teilzeitvereinbarung mit 38 oder weniger Stunden – kann ich jetzt aufstocken oder noch weiter reduzieren?

Die Voraussetzung für eine Aufstockung ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorher der Änderungsvereinbarung (Wochenarbeitszeit bleibt gleich, Entgelt erhöht sich) zugestimmt haben. Die Aufstockung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und des betrieblichen Bedarfs. Wenn

die Arbeitszeit weiter reduziert werden soll, muss ein neuer Teilzeit-Antrag eingereicht werden.

7.4 Wird es künftig einfacher, Teilzeit zu beantragen?

An den Regelungen zur Beantragung von Teilzeit ändert sich grundsätzlich nichts. Hierbei werden weiterhin die gesetzlichen Regelungen angewendet.