

Ingo Hamm

Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle

2. Auflage



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen


BUND
VERLAG

Hans **Böckler**
Stiftung 

Ingo Hamm

Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Ingo Hamm

Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle

2., aktualisierte Auflage



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

2., aktualisierte Auflage

© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm

Printed in Germany 2013

ISBN 978-3-7663-6285-8

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1. Rahmenbedingungen	9
2. Regelungsinhalte	12
2.1 Präambel, Zielsetzung und Absicht der Betriebsparteien. . .	12
2.2 Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit	15
2.2.1 Entscheidungskompetenz für Arbeitgeber und/oder seine Führungskräfte	15
2.2.2 Beschränkungen/Einschränkungen der Verfügungs- gewalt des Arbeitgebers/der Führungskräfte über die Arbeitszeiten	19
2.2.3 Volumen, Dauer und Lage der Arbeitszeit	33
2.2.4 Einhaltung gesetzlicher Grenzen	40
2.3 Geltungsbereich	47
2.3.1 AT-Angestellte	48
2.3.2 Teilzeitbeschäftigte	48
2.3.3 Einzelvertragliche Regelungen	50
2.4 Führung und Steuerung von Arbeitszeitkonten	50
2.4.1 Begrenzung von Zeitguthaben und -defiziten	51
2.4.2 Ausgleichszeitraum	68
2.4.3 Zeitausgleich	76
2.5 Zeiterfassung	85
2.6 Weitere Regelungen	87
2.6.1 Abwesenheiten	87
2.6.2 Mehrarbeit	91
2.6.3 Insolvenzsicherung	98
2.6.4 Kompensation	99
2.6.5 Reisezeiten	101

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente.	106
3.1 Informationsrechte	106
3.1.1 Informationsrechte von Betriebs-/Personalrat . . .	106
3.1.2 Informationsrechte der Beschäftigten	107
3.2 Mitgestaltungsrechte der Beschäftigten	108
3.3 Mitgestaltungsrechte des Betriebs-/Personalrats	111
3.4 Mitbestimmung im Konfliktfeld	113
3.5 Ausschluss der Mitbestimmung	114
3.6 Konfliktlösung	118
4. Offene Probleme	123
5. Zusammenfassende Bewertung	128
6. Gestaltungs- und Beratungshinweise	136
6.1 Gestaltungsraster	136
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung	138
6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	142
7. Bestand der Vereinbarungen	143
Glossar	146
Literatur und Internethinweise	149
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	151
Stichwortverzeichnis	153

Vorwort

Die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten beschäftigt Interessenvertretungen aller Betriebsgrößen und Branchen gleichermaßen. Flexible Arbeitszeiten sind attraktiv, aber auch umstritten: Dem ökonomischen Druck nach Flexibilisierung und Anpassung an den Markt von Seiten der Arbeitgeber stehen legitime Beschäftigteninteressen gegenüber. Einen Ausgleich zwischen diesen Interessen zu finden, ist besonders für Betriebsräte schwierig. Betriebsräte stehen vor der Aufgabe, oft unter hohem wirtschaftlichem Druck, betriebspezifische flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren und für Beschäftigte tragbare Kompromisse zu finden. Aber welche Regulierung ist »richtig«, damit Beschäftigte gut arbeiten und leben können, Unternehmen konkurrenzfähig bleiben und Arbeitsplätze erhalten werden?

Besonderen Zulauf haben Arbeitszeitkonten: Zeit wird auf Konten gespart und bei Bedarf entnommen. Die Anspannträume können dabei kurz- oder auch langfristig sein. Aber wer entscheidet letztlich, aus welchen Gründen der Zeitbedarf realisiert wird. Sind die betrieblichen oder die persönlichen Belange ausschlaggebend? Wie der Einfluss von Beschäftigten auf ihre Kontenstände gesichert werden kann, welche Grenzwerte sinnvoll sind und wie ihre Einhaltung gewährleistet wird, alles das muss man heraus finden.

Die folgende aktualisierte Analyse aus dem Jahr 2006 basiert auf 396 betrieblichen Vereinbarungen. Sie zeigt, welche Regelungstrends in Betrieben bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen und regeln. Ziel der Auswertungen ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben. Regelungsinhalte werden vorgestellt und positive wie negative Wirkungsweisen erläutert.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AN	Arbeitnehmer
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AT-Angestellte	Außertariflich Angestellte
AZ-Konto	Arbeitszeitkonto
AZR	Arbeitszeitrahmen
AZV-Tage	Arbeitszeitverkürzungstage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GLZ-Konto	Gleitzeitkonto
MA	Mitarbeiter
MAZ-Konto	Mehrarbeitszeitkonto
MSchG	Mutterschutzgesetz
MTV	Manteltarifvertrag
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
RAZ-Konto	Referenzarbeitszeitkonto
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
TV-V	Tarifvertrag Versorgung

1. Rahmenbedingungen

Flexible Arbeitszeiten haben Konjunktur. Von allen Seiten werden sie empfohlen: um Überstunden abzubauen, um Arbeitskosten zu senken oder um Beschäftigten neue Freiheiten zu gewähren. Verlangen Arbeitgebervertreter längere Arbeitszeiten, werden ihnen regelmäßig deren Flexibilisierung und die Einführung von Arbeitszeitkonten (→ Glossar) als bessere Lösungen entgegen gehalten. Fast immer zeugen die Äußerungen von hohem politischen Handlungswillen – beruhen aber leider nur auf geringer Sachkenntnis.

Wäre diese vorhanden, würde niemand die grundsätzliche Möglichkeit der Flexibilisierung in Frage stellen. Sie besteht durch die Tarifverträge seit etwa 20 Jahren zunehmend und bis heute flächendeckend. Mit der beendeten Auseinandersetzung um die Einführung der 35-Stunden-Woche wandelte sich großteils unbemerkt die Behandlung des Themas Arbeitszeit in der Tariflandschaft. Bis dahin war es das vorrangige Ziel der Gewerkschaften, die effektive Arbeitszeit durch den Tarifvertrag zu verkürzen. So sollten Freiräume für die Beschäftigten und Beschäftigungschancen durch Umverteilung der Arbeit entstehen. Heute steht stattdessen das Verhältnis von Zeit und Geld im Zentrum des Interesses: Festgelegt wird eine normal vergütete Regelarbeitszeit, die aber je nach Interessen des Unternehmens schwanken kann. Das heißt: Sie ist ohne Einfluss auf die Vergütung mal länger und mal kürzer. Daneben tritt als gewollte Ausnahme die zusätzlich vergütete Mehrarbeit (→ Glossar) in unbegrenzter Höhe. Sie soll zwar nach den meisten tariflichen Regelungen auch durch Freizeit ausgeglichen werden – aber nur dann, wenn das betrieblich möglich ist. Andernfalls darf auch ausgezahlt werden. Dies entspricht zwar durchaus dem Wunsch vieler Beschäftigter, führt jedoch regelmäßig zu längeren Arbeitszeiten – eine Tendenz, die mittlerweile durch alle Untersuchungen der Arbeitszeitrealität bestätigt wird. Sie konstatieren flächendeckend eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden.

Unterhalb dieser tariflichen Ebene wachsen somit die Anforderungen an die Gestaltungscompetenz in Betrieb und Dienststelle, insbesondere an Betriebs-/Personalräte, denn: Im Gegensatz zur gängigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte haben inzwischen die Betriebsparteien das letzte Wort über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Ihre Aufgaben gehen weit darüber hinaus, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festzulegen und diese auf Tage, Woche und Monate zu verteilen. Sie entscheiden, wie der Auf- und Abbau von Zeitguthaben und -schulden vollzogen wird; ob Guthaben überhaupt noch abgebaut oder etwa im Geltungsbereich des TVöD einfach in unbegrenzte Arbeitszeitkonten verschoben werden. In einigen Branchen setzen dem allenfalls tariflich definierte Ausgleichszeiträume (→ Glossar) Grenzen. Doch auch sie begrenzen nicht wirklich die Arbeitszeit, sondern nur die Anzahl der mit dem Grundgehalt vergüteten Stunden. Gleichzeitig beeinflussen die Betriebsparteien die Vergütung der Beschäftigten: Sie finden eigenständige Lösungen, um zwischen normal vergüteter zusätzlicher Arbeitszeit und zuschlagspflichtiger Mehrarbeit zu unterscheiden. Dabei ist nur im tarifgebundenen Bereich überhaupt abschätzbar, ob sich dies noch im Rahmen geltenden Rechts, insbesondere des § 77 Abs. 3 BetrVG bewegt. Unmöglich ist diese Einschätzung, wenn das Unternehmen nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Dann sind neben § 77 Abs. 3 BetrVG mit seinem Verweis auf die Tarifüblichkeit insbesondere individualvertragliche Rechte zu beachten, in die durch solche Vereinbarungen unter Bruch des Günstigkeitsprinzips eingegriffen wird.

Gegenstand dieser Untersuchung ist die Frage: Wie nehmen die Betriebsparteien ihren neuen Gestaltungsauftrag wahr? Dass die Praxis oft anders gelebt wird, als es der Kompromiss nach schwierigen Verhandlungen eigentlich vorsieht, ist bekannt. Dennoch ist es sinnvoll, das schriftlich Festgehaltene zu analysieren. Der Text ist die Linie, auf die sich Beschäftigte und Betriebsrat rechtssicher zurückziehen können, wenn die Praxis einmal nicht funktioniert. Darüber muss sich insbesondere der Betriebs-/Personalrat klar sein, wenn er dem Arbeitgeber bei der Formulierung großzügig Gestaltungsspielräume verschafft – auch wenn der bei den Verhandlungen nicht ernsthaft daran denkt, sie zu nutzen. Im Konfliktfall steht der Betriebs-bzw. Personalrat mit leeren Händen da, weil der Arbeitgeber sicher sein kann, die Trümpfe in Händen zu halten. Diese Erkenntnis ist vielfach verloren gegangen, wie sich auch

an der vorliegenden Untersuchung zeigt: Betriebs-/Dienstvereinbarungen sind juristische Festlegungen und keine Absichtsbekundungen. Entsprechend müssen sie abgefasst sein. Sie disponieren die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber, Arbeitnehmern und Betriebsrat. Ein großer Teil der analysierten Vereinbarungen wirkt so, als wäre das nicht bedacht worden. Die gut gemeinte Absichtserklärung überwiegt deutlich den klaren Regelungsgehalt, insbesondere wenn es um die Rechte von Beschäftigten geht. Nur zögerlich werden etwa im Bereich der Durchsetzung von Freizeitausgleich Regelungen in die Vereinbarungen aufgenommen, die Beschäftigte von der aktuellen Auslastung, den Launen des Marktes oder auch nur der jeweiligen Vorgesetzten emanzipieren. Aber immerhin ist die Entwicklung diesbezüglich seit der ersten Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarung zum Thema Flexible Arbeitszeit/Kontenmodelle (vgl. Hamm, 2008) positiv.

Eine Ursache für das allgemeine Dilemma der Vereinbarungen zur flexibeln Arbeitszeit mag darin liegen, dass diese Arbeitszeiten lange Zeit nur mit spitzen Fingern angefasst wurden; Betriebs-/Personalräte sowie ihre Berater engagierten sich vor allem für deren Eindämmung. Dabei blieb häufig zu wenig Platz für eigenständige Gestaltungsideen. Arbeitgeber konnten so relativ ungestört Regelungen durchsetzen, die ausschließlich ihrem Interesse an der – möglichst von der Interessenvertretung ungestörten – Festlegung der Arbeitszeit an betrieblichen Belangen dienen. Wohlgemerkt: Es geht um die Verminderung des Einflusses der Interessenvertretung und nicht darum, die viel zitierten betrieblichen Belange in einer Betriebsvereinbarung abzubilden. Denn diese stehen nicht objektiv fest. Sie sind immer eine Interpretation der Wirklichkeit durch mehr oder weniger qualifizierte Vorgesetzte und von Betriebs-/Personalräten mitgestaltbar. Gerade dieser Gestaltungsauftrag aber wird mit vielen der untersuchten Vereinbarungen nicht mehr wahrgenommen.

2. Regelungsinhalte

2.1 Präambel, Zielsetzung und Absicht der Betriebsparteien

In Präambeln legen die Betriebsparteien ihre Ziele und Absichten, die sie mit der Vereinbarung verfolgen fest. Präambeln oder vergleichbare Festlegungen finden sich in fast der Hälfte der untersuchten Texte. In den meisten Fällen legen sie sich rechtlich nicht klar fest und können daher bei einem Streit allenfalls als Auslegungshilfe dienen. Auch dies bleibt eher eine theoretische Möglichkeit: Praktisch wird fast immer den unterschiedlichen Interessen von Betrieb und Beschäftigten gleichermaßen Bedeutung zugeschrieben, jedoch ohne klare Konturen. Vereinzelt sprechen Präambeln eine klarere Sprache, bis hin zur verbindlichen Regelung der darin angesprochenen Sachverhalte. Ein typisches Beispiel für Präambeln, die keine Festlegungen treffen, lautet wie folgt.

»Vorliegende Betriebsvereinbarung soll den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und unserer Firma die Möglichkeit eröffnen, die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse variabel zu gestalten.

Zwingende Marktanforderungen durch immer kürzer werdende Lieferanforderungen einerseits und die Problematik der Organisation der Beschäftigung bei schwankender Auftragslage andererseits, waren Auslöser für das in dieser Betriebsvereinbarung zu regelnde variable Arbeitszeitsystem.

Mit dieser Betriebsvereinbarung verbindet sich die Hoffnung auf Erhöhung unserer Wettbewerbsfähigkeit und auf die Perspektive einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit. Ziel dieser Vereinbarung ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Die Partner gehen davon aus, dass die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die an diesem Arbeitszeitmodell teilnehmen, verantwortungsbewusst von der variablen Arbeitszeit Gebrauch machen und dass durch laufende Abstimmungsgespräche mit den Vorgesetzten und Arbeitskollegen und -kolleginnen ein ordnungsgemäßer Betriebsablauf sichergestellt wird.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-,
AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/1977/1999

Deutlicher wird das Regelungsanliegen im Vorspann einer Vereinbarung aus einem Betrieb der Metallverarbeitung formuliert. Der Betriebsrat will offenkundig die Befürchtung ausräumen, dass durch die in schlechten Zeiten vereinbarte erhöhte Flexibilität auch bei einer verbesserten Situation die Personaldecke kurz gehalten werden kann.

»Die Betriebsparteien sind sich einig, dass aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Situation eine größere Arbeitszeitflexibilität erforderlich ist, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Diese Vereinbarung darf bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage nicht dazu führen, dass Neueinstellungen verhindert werden.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 03020/1113/1999

Die zuletzt beschriebene Verabredung zwischen den Betriebsparteien ist allerdings weder justiziabel noch wirklich tragfähig. Bewirkt die Flexibilisierung einen effizienteren Personaleinsatz, dann gilt dies jederzeit und nicht nur in einer Krisensituation.

Echte Verbindlichkeit erzielen dagegen die folgenden Präambeln.

»Es besteht Einvernehmen, dass die erweiterte Gleitzeitregelung dazu genutzt wird, auf besondere betriebliche Belange flexibel einzugehen. Persönliche Belange sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

Die Vorgesetzten haben die Führungsaufgaben und die betrieblichen Belange mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter abzustimmen sowie den Einsatz und die erforderliche Verfügbarkeit ihrer Mitarbeiter unter Einhaltung der betrieblichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu steuern.

Neben der bei regelmäßigem Arbeitsvolumen dem einzelnen Mitarbeiter gegebenen Möglichkeit, die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse innerhalb der Gleitzeitspanne individuell zu gestatten, haben die betrieblichen Vorgesetzten zum Ausgleich von unterschiedlichem Arbeitsvolumen die Möglichkeit, von ihren Mitarbeitern für einen bestimmten Zeitraum die Ableitung ihrer täglichen Sollarbeitszeit bzw. einer längeren oder kürzeren Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitspanne einzufordern.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 03020/1355/1999

»Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Arbeitszeiten so zu regeln, dass Kundenanforderungen und Wirtschaftlichkeitserfordernisse stets erfüllt werden. Die Mitarbeiter/-innen steuern ihre persönliche Arbeitszeit gemäß diesem Ziel eigenverantwortlich; soweit erforderlich, stimmen sie sich hierbei mit ihren Kollegen/-innen ab. Die Führungskraft schafft die entsprechenden Rahmenbedingungen; sie greift nur unmittelbar steuernd ein, wenn dies für das Erreichen des genannten Ziels unabdingbar ist.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2313/2008

Die beiden Präambeln verfolgen entgegengesetzte Ziele bei der Festlegung von Rechten und Pflichten: Die erste macht die betrieblichen Vorgesetzten und damit den Arbeitgeber zum eigentlichen Inhaber des Zeitguthabens der Beschäftigten, auf das sie jederzeit durch Anweisung zugreifen können. Die zweite dagegen begrenzt den Einfluss der Vorgesetzten, indem sie den Beschäftigten die Hoheit über die Steuerung der Arbeitszeit zuweist.

Fazit

Präambeln richten inhaltlich in der Regel keinen Schaden an, wenn sie nichts festlegen. Die Präambeln der untersuchten Vereinbarungen, die Festlegungen enthielten, waren indes nie zum Vorteil der Beschäftigten.

2.2 Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit

Das Mitbestimmungsrecht gemäß §87 Abs.1 Nr.2, 3 BetrVG bzw. gemäß den entsprechenden Vorschriften in den Personalvertretungsgesetzen bezieht sich auf die Lage der Arbeitszeit, deren Verteilung usw. Den hier untersuchten Vereinbarungen ist gemeinsam, dass dies nicht mehr in der Betriebsvereinbarung selbst festgelegt wird, sondern sich an betrieblichen und/oder persönlichen Belangen orientiert und dabei beweglich ist. Statt der konkreten Zeit werden deshalb Verfahrensweisen vereinbart, wie im Einzelfall bestimmt wird, wann die Arbeit konkret beginnt und endet. Dabei gilt es vor allem zwei Fragen zu beantworten: Wer trifft diese Entscheidung? Welche in der Betriebsvereinbarung zu beschreibenden Bedingungen sind dabei zu beachten? Dies gilt etwa für die Nennung der Wochentage (meist Montag bis Freitag), der Uhrzeiten, zu denen gearbeitet werden kann, oder für die Begrenzung der Stundenzahl. Die Bedingungen wirken sich auch auf die Ausübung der Mitbestimmungsrechte (vgl. Kap. 3) aus.

2.2.1 Entscheidungskompetenz für den Arbeitgeber und/oder seine Führungskräfte

In einigen Vereinbarungen wird der Arbeitgeber befugt, die Arbeitszeit festzulegen. Als Akteure werden die betrieblichen Führungskräfte – Meister, Vorgesetzte usw. – benannt.

»Ist die Anpassung der Arbeitszeit an den jeweiligen Arbeitsanfall nicht durch Absprache der Mitarbeiter untereinander innerhalb der Gruppen sicherzustellen, so trifft der Vorgesetzte die notwendigen Anordnungen.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1886/2001

Die Befugnisse der Beschäftigten nach dieser Regelung bestehen letztlich nur darin, ihre eigene Arbeitszeit so festzulegen, wie der Vorgesetzte es mutmaßlich auch machen würde, nämlich ohne Rücksicht auf andere Aspekte angepasst an den Arbeitsanfall. Schaffen sie es nicht,

diese Art von Abrufarbeit selbst so zu organisieren, wie der Vorgesetzte es für richtig hält, kommt er ins Spiel und trifft entsprechende Anordnungen.

Auch das folgende Anweisungsrecht betrifft die Lage der Arbeitszeit. Seine Ausübung steht unter der Bedingung, dass betriebliche Belange eine Anweisung erfordern. Jedoch sind keine anderen Belange vorstellbar, die Vorgesetzte zum Handeln veranlassen könnten und hierdurch ausgeschlossen wären. Daher ist damit ein umfassendes Weisungsrecht erteilt.

»Innerhalb der sich [...] ergebenden Gleitzeitspanne von 7.00 bis 9.00 Uhr bzw. 15.00 bis 19.00 Uhr kann grundsätzlich der Mitarbeiter Beginn bzw. Ende seiner täglichen Arbeitszeit flexibel festlegen, wobei jedoch die durch den betrieblichen Vorgesetzten vorgegebenen Bürobesetzungszeiten zu beachten sind. Soweit es jedoch die betrieblichen Belange erfordern, kann Beginn bzw. Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitspanne durch den Vorgesetzten angeordnet werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1737/2003

Im folgenden Beispiel geht die Kompetenz des Vorgesetzten über die Festlegung der Lage der Arbeitszeit hinaus. Er kann den Spielraum des Arbeitszeitkontos ausfüllen und bis zu dessen Guthaben- bzw. Zeitdefizitgrenzen Freistellung oder Arbeitsleistung anordnen.

»Über einen Zeitaufbau und -abbau entscheidet der Vorgesetzte gemäß der Möglichkeiten [...] anhand der betrieblichen Notwendigkeiten. Dies beinhaltet auch, dass der Mitarbeiter mehrere Tage nicht eingesetzt zu werden braucht, falls die betrieblichen Belange dies erfordern.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1688/1998

In einigen Vereinbarungen ist der Stand des Arbeitszeitkontos Auslöser dafür, die Rechte der Vorgesetzten zu erweitern.

»Der Ausgleich eines Minussaldos hat grundsätzlich während des Saldierungszeitraumes durch entsprechende Nacharbeit in Absprache mit dem Vorgesetzten zu erfolgen. Der Vorgesetzte ist zur Sicherung des Zeitausgleiches berechtigt, die Nacharbeit anzuordnen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2317/2007

Den weitest denkbaren Freiraum schafft die folgende Regelung – für Vorgesetzte und Beschäftigte gleichermaßen. Dabei stimmt der Betriebsrat sogar der Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (→ Glossar) zu – solange es nicht zur Regel wird.

»Verlängerungen der täglichen Arbeitszeit sind sowohl auf Anweisung des Vorgesetzten als auch in Eigenverantwortung des Mitarbeiters möglich. Eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden soll dabei in der Regel nicht überschritten werden.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030200/1179/1999

Hier zeigt sich die eigentliche Funktion derartiger Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie sind natürlich nicht befugt, gesetzliche Grenzen außer Kraft zu setzen. Die Vereinbarungen stellen nur die vorweg ausgeübte Zustimmung des Betriebsrats zur Festlegung der Lage der Arbeitszeit dar, die sich dann aber weiterhin im gesetzlichen Rahmen halten muss. Zehn Stunden dürfen nur überschritten werden, wenn etwa ein Ausnahmefall nach § 14 ArbZG gegeben ist. Dafür erteilt der Betriebsrat seine Zustimmung vorab (zum Umgang mit dieser Vorschrift vgl. das Fazit der Kapitel 2.2.3 und 2.2.4).

Eine Besonderheit stellen die nachfolgenden Regelungen dar: Zwar enthalten auch sie Weisungsbefugnisse für die Vorgesetzten, gleichzeitig jedoch auch deren Einschränkung.

»Eine Anwesenheitspflicht kann in begründeten Fällen (z. B. dienstliche Besprechungen) nur für die Zeit von montags bis freitags jeweils von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr angeordnet werden.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2412/2006

»In der Zeit von Montag bis Samstag, 00.00 bis 24.00 Uhr, entscheiden die Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten eigenverantwortlich über den Arbeitsort sowie den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und leisten im Rahmen dieser Entscheidungen den arbeitsvertraglich geschuldeten Zeumfang.

Darüber hinaus gilt eine Anweisungszeit, in der die Arbeitszeit und der Arbeitsort per Anweisung festgelegt werden können: an Montagen zwischen 10.00 und 18.00 Uhr, an den Wochentagen Dienstag bis Donnerstag zwischen 08.00 und 18.00 Uhr und an Freitagen zwischen 08.00 und 16.00 Uhr für maximal 6 zusammenhängende Stunden. Sofern die arbeitsvertraglich geschuldete Wochenarbeitszeit durch die Anweisung von Arbeit überschritten wird, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

An Feiertagen entfällt die Anweisungszeit.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2638/2012

Zwar können auch hier Vorgesetzte die Lage der Arbeitszeit beeinflussen. Sie sind dabei allerdings auf einen Zeitraum beschränkt, der im ersten Beispiel vergleichbar einer Kernzeit in Betriebsvereinbarungen über gleitende Arbeitszeiten festgelegt ist, aber eben ohne ständige Anwesenheitsverpflichtung.

Anweisungsrechte erstrecken sich hier nicht über Zeiträume, in denen die Beschäftigten selbst bestimmen sollen. Sie gestalten nur den begrenzten täglichen Rahmen anders. Im zweiten Beispiel ist der Spielraum größer. Der weitere Zeitrahmen, innerhalb dessen die Arbeitszeit liegen darf, kann sicherlich zu Problemen führen. Allerdings darf der Arbeitgeber auch hier nur die Tageszeiten mit Arbeit belegen, in denen üblicherweise ohnehin gearbeitet wird.

Fazit

Die meisten Beispiele zeigen deutlich die Problematik derartiger Vereinbarungen. Der Betriebsrat erteilt pauschal jeder denkbaren Gestaltung der Arbeitszeit seine Zustimmung, gleich durch wen und unter welchen Bedingungen sie vorgenommen wird. Es ist keine Situation mehr denkbar, in der der Arbeitgeber Einschränkungen seitens der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen würde. Nur die zuletzt zitierten Vereinba-

rungen machen eine Ausnahme: Zeit außerhalb der beschriebenen Anweisungsrahmen kann vom Arbeitgeber gegen den Willen der Beschäftigten nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats mit Arbeit belegt werden. So wird aus der Übertragung von Anweisungsbefugnissen gleichzeitig deren Beschränkung. Eine umfassende Übertragung von Kompetenzen auf die Vorgesetzten dagegen führt in den Zustand, wie er ohne Existenz des BetrVG bestünde: Der Arbeitgeber entscheidet mitbestimmungsfrei über einen an sich mitbestimmungspflichtigen Tatbestand. Dass ein solcher Verzicht auf die Mitbestimmung nicht zulässig ist, hat das BAG schon mehrfach entschieden (BAG vom 26.4.2005 – 1 AZR 76/04 – und vom 29.9.2004 – 5 AZR 559/03 –).

Bedenklich ist es, Rechte des Arbeitgebers bei der Festlegung der Arbeitszeit aus einem negativen Stand der Arbeitszeitkontos abzuleiten (vgl. Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 030200/2317/2007). Zumindest dann, wenn dieser Negativsaldo vom Arbeitgeber zu verantworten ist, gibt es keinen Anlass, deshalb in die Freizeitinteressen der Beschäftigten einzugreifen.

Hier stand die relativ seltene direkte Übertragung solcher Befugnisse auf den Arbeitgeber bzw. seine Vertreter im Zentrum des Interesses. Eine mittelbare Übertragung ist weitaus häufiger anzutreffen. Dabei wird die Entscheidungskompetenz nicht ausdrücklich eingeräumt, sondern ergibt sich aus unbestimmten Rechtsbegriffen wie z. B. den »betrieblichen Belangen«. Diese werden zwar als allgemeines Entscheidungskriterium eingeführt, jedoch ausschließlich vom Arbeitgeber definiert. Solche Regelungen haben dieselben Folgen hinsichtlich der Mitbestimmung, sind aber nicht so offenkundig rechtswidrig. Sie werden im folgenden Kapitel behandelt.

2.2.2 Beschränkungen/Einschränkungen der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers/der Führungskräfte über die Arbeitszeiten

Im vorangehenden Kapitel wurden weitgehend bedingungslose Gestaltungsbefugnisse des Arbeitgebers vorgestellt. Die folgenden Regelungen sind dagegen von dem Anliegen geprägt, Vorgaben zu machen und somit die Handlungsmöglichkeiten einzuzugrenzen. Das betrifft sowohl Situationen, in denen die Arbeitszeit originär festgelegt wird – z. B. Be-

stimmungen über einen längeren Zeitraum wie etwa Schichtpläne – als auch die Abweichungen von solchen Festlegungen, wenn die Entwicklung anders verläuft als prognostiziert. Hierfür finden sich sieben unterschiedliche Ansätze, die häufig miteinander kombiniert werden:

1. Mitbestimmung im Einzelfall
2. Einhaltung von Fristen
3. zusätzliche Vergütung
4. Kontingente
5. vorab festgelegte Abweichungsmodelle
6. Freiwilligkeitsvorbehalt
7. Abhängigkeit von betrieblichen Belangen

Mitbestimmung im Einzelfall

Das betriebsverfassungsrechtliche bzw. personalvertretungsrechtliche Grundprinzip bei der Festlegung der Arbeitszeit ist die vorausgehende Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats. Dieses Verfahren ergibt sich aus §87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen. Es muss demnach nicht gesondert vereinbart werden. Dennoch enthalten viele Vereinbarungen hierzu Bestimmungen. Sie sollen vor allem die Grenze zwischen der vorab ausgeübten Mitbestimmung und der Mitbestimmung im Einzelfall beschreiben.

Ein Beispiel dazu zeigt die folgende Regelung zu Einsätzen am Samstag aus einem Betrieb der Metallverarbeitung. Die Grenze wird bestimmt durch die Freiwilligkeit der Beschäftigten.

»Sollten für Arbeiten an Samstagen nicht genügend Mitarbeiter auf freiwilliger Basis gefunden werden, kann Mehrarbeit nur mit Zustimmung des BR angeordnet werden.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1492/2001

Durch die Zustimmung des Betriebsrats gedeckt und betriebsverfassungsrechtlich zulässig ist der freiwillige Einsatz, nicht aber angeordnete Arbeit am Samstag. Diese erfordert eine Mitbestimmung im Einzelfall.

Die folgende Vereinbarung verbindet die Aspekte Mitbestimmung, Freiwilligkeit und Vergütung auf besondere Weise: Sie gibt den Beschäftigten Sicherheit und dem Arbeitgeber gegenüber der Interessenvertre-

tung das Recht, auf Probleme auch mit abweichenden Arbeitszeiten, insbesondere Vertretungseinsätzen zu reagieren.

»Die An- und Absage von zusätzlicher Arbeit ist dem oder der betroffenen Arbeitnehmer/-in spätestens drei Tage vor Arbeitsbeginn, aber nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates, durch schriftliche Erklärung (auch z. B. per E-Mail) mitzuteilen, für die Fristberechnung gelten die §§ 186 bis 193 BGB. Wird die Ansagefrist nicht eingehalten, sind Arbeitsbeginn, Zusatzschichten und Arbeitszeitverlagerung freiwillig und, soweit die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit überschritten wird, als Überstunden zu vergüten. Nicht fristgerecht abgesagte Arbeit ist zu vergüten und gilt als erbracht.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2587/2007

Hält der Arbeitgeber das Verfahren ein und bekommt er die Zustimmung des Betriebsrats zur Änderung der Arbeitszeit, besteht Arbeitspflicht und es fallen nicht automatisch Zuschläge für Mehrarbeit an. Stimmt der Betriebsrat nicht zu, kann die Arbeitszeit nicht verändert werden. Hält der Arbeitgeber die Frist nicht ein, ist er auf das Entgegenkommen der Beschäftigten angewiesen.

In den Vereinbarungen finden sich wiederholt Formulierungen, die die gesetzlich geregelte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung eigenständig umschreiben.

»Auslastungsschwierigkeiten werden in allen Bereichen vorrangig Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Entgeltverlust ausgeglichen. Die Arbeitszeit kann den Erfordernissen entsprechend für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gruppen bzw. Abteilungen bis auf 0 Stunden/Woche abgesenkt werden. Hierzu bedarf es der Abstimmung zwischen [...] Geschäftsleitung, Personalabteilung und Betriebsrat.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/1530/2001

Solche Abweichungen vom Sprachgebrauch des BetrVG bzw. der Personalvertretungsgesetze können im Streitfall als Begründung dafür herangezogen werden, dass hier ein eigenständiges, von den gesetzlichen Regelungen abweichendes Mitbestimmungsverfahren konstruiert wurde.

Diesem fehlt es jedoch insbesondere an den Durchsetzungsrechten. »Abstimmung« ist schließlich etwas anderes als »Mitbestimmung«. Juristisch ist davon auszugehen, dass die Parteien die eigenständige und vom Sprachgebrauch des BetrVG abweichende Wortwahl bewusst getroffen haben.

Häufig vereinfachen die Vereinbarungen das Mitbestimmungsverfahren. Die Festlegung der Arbeitszeit erfordert zwar immer die Zustimmung des Betriebs-/Personalrats, seine Handlungsmöglichkeiten gegenüber der gesetzlichen Regelung werden jedoch eingeschränkt. Das Muster hierfür ist in folgendem Beispiel enthalten: Die Zustimmung des Betriebsrats gilt als erteilt, wenn sie nicht innerhalb einer festgelegten Frist verweigert wird.

»Die Geschäftsleitung beantragt gemäß § 87 BetrVG beim Betriebsrat eine Woche vor der beabsichtigten Verlängerung bzw. Verkürzung der Betriebsnutzungszeit, unter Nennung der Abteilung und der Mitarbeiter, schriftlich die Zustimmung. Der Nutzungszeitraum beträgt jeweils eine volle Kalenderwoche. Sie gilt als erteilt, wenn nicht innerhalb von drei Werktagen schriftlich dagegen Widerspruch eingelegt wird. Die betroffenen Mitarbeiter werden zwei Werktage zuvor durch einen Aushang des diesbezüglichen Arbeitseinsatzplans informiert. Die Regelarbeitszeit ist in der Betriebsvereinbarung »Arbeitszeit« geregelt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1653/2002

Mitunter besteht das Anliegen, die Mitbestimmungsrechte auch nach Abschluss der Vereinbarung in vollem Umfang zu behalten. Dies spiegelt sich in einigen Fällen in Formulierungen wie der folgenden wieder.

»Das Mitbestimmungsverfahren für Mehrarbeit bleibt durch diese Betriebsvereinbarung unberührt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1094/1999

Solche Floskeln erzielen jedoch nicht die gewünschte Wirkung. Denn der Sinn einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit liegt insbesondere darin, die Mitbestimmung im geregelten Umfang auszuüben. Umfasst dieser z. B. generell die Festlegung, dass Samstagseinsätze auf freiwillig-

ger Basis zulässig sind, dann unterliegen jene im Einzelfall natürlich nicht mehr der Mitbestimmung. Schließlich ist es die Funktion der Betriebs-/Dienstvereinbarungen, Mitbestimmungsrechte auszuüben und Einzelfälle vorab zu regeln. Sinnvoller als die funktionslose Berufung auf Mitbestimmungsrechte ist es, Klarheit darüber zu schaffen, welche Einzelfälle der Mitbestimmung durch die Vereinbarung entzogen werden. Danach gilt es zu prüfen, ob dies wirklich so gewollt ist. Wenn nicht, müssen die Regelungen entsprechend verändert werden. Eine Auffangklausel wie zuletzt zitiert nützt dabei nicht. Den richtigen Sinn dagegen erfasst die folgende Passage.

»Für Einflussnahmen des Vorgesetzten auf die Festlegung der Arbeitszeit, wenn hierdurch von den Festlegungen der Beschäftigten abgewichen werden soll oder diese verbindliche Vorgaben enthalten, gilt §87 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2637/2010

Die Vereinbarung legt an anderer Stelle fest, in welchem Umfang die Beschäftigten Einfluss auf die Lage ihrer Arbeitszeit haben. Mit dieser Klarstellung wird allen Beteiligten verdeutlicht, wie sich diese Delegation von Befugnissen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt: Der Betriebsrat übt seine Mitbestimmung in der Vereinbarung nur insoweit aus, als ihre Rechte gewahrt werden. Eingriffe des Arbeitgebers bzw. der Vorgesetzten in diese Rechte sind zwar nicht generell ausgeschlossen, aber von der Vereinbarung nicht mehr gedeckt. Sie müssen zu ihrer Wirksamkeit erneut das Mitbestimmungsverfahren durchlaufen.

Einhaltung von Fristen

Um kurzfristige Abweichungen auch ohne vorherige Zustimmung durch den Betriebs-/Personalrat rechtsverbindlich zu machen, greifen viele Vereinbarungen auf folgendes Mittel zurück: Sie legen Ankündigungsfristen fest, die gewahrt werden müssen. Hält der Arbeitgeber sie ein, ist die Bestimmung der Abweichung mitbestimmungsrechtlich in Ordnung.

Die Länge der Frist, die als angemessen empfundenen wird, variiert erheblich: Sie reicht von der Ankündigung durch den Pförtner bei Schicht-

ende für den Folgetag bis zu zwei Wochen im Voraus. Wird die Frist nicht eingehalten, entfällt die Zustimmung von Betriebs-/Personalrat. Sie muss dann für den Einzelfall eingeholt werden. Diese Folge mildern einige Vereinbarungen wiederum ab: Sie erklären eine Abweichung für zulässig, wenn sie von den Beschäftigten akzeptiert wird und/oder der Arbeitgeber eine besondere Vergütung für diesen Fall zusagt.

»Die Leitung des Logistik-Zentrums ist berechtigt, pro Mitarbeiter an fünf Arbeitstagen (Montag–Freitag) p. a. über [...] diese Vereinbarung hinaus Mehrarbeit anzuordnen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Hierbei ist die Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden am Tag zu berücksichtigen. Soll von dieser Mehrarbeitsregelung Gebrauch gemacht werden, gilt eine Vorankündigungszeit für die Mitarbeiter von zwei Tagen als vereinbart. Der Betriebsrat wird über die Mehrarbeit in Kenntnis gesetzt. Darüber hinaus notwendige Mehrarbeit wird unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durchgeführt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1180/1999

Im Folgenden werden Freiwilligkeit und eine Antrittsprämie bei Fristverstoß kombiniert.

»Soweit im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung auch zusätzliche Schichten am Wochenende gefahren werden müssen, sind diese bis spätestens bis zum Ende der Spätschicht des Freitags der Vorwoche anzukündigen.

Wird eine zusätzliche Schicht später angekündigt ist die Arbeit während dieser Schicht für die betroffenen Mitarbeiter freiwillig, zusätzlich erhalten sie in diesen Fällen eine Antrittsprämie von € 20 pro Schicht.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1739/2003

Anders geht folgende Vereinbarung vor. Hier werden die Voraussetzungen für die vorab erteilte Zustimmung mit den unbestimmten Begriffen »geringfügig«, »kurzfristig«, »erforderlich« und »nicht planbar« beschrieben. Sie würden sich im konkreten Fall jeder Wertung entziehen und sind damit letztlich uneindeutig.

»Geringfügig anfallende Mehrarbeitsstunden, die aufgrund von Krankheit, kurzfristigen Auftragschwankungen, erforderlichen Nacharbeiten aufgrund von Maschinenausfallzeiten oder vergleichbaren Sachverhalten nicht planbar sind, können weiterhin kurzfristig angekündigt werden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2209/2004

Das Ziel, mit der Betriebsvereinbarung rechtliche Klarheit für alle Beteiligten zu schaffen, wird so nicht erreicht. Zudem hat der Betriebsrat hier praktisch keine Handhabe mehr, um gegen Verstöße wirksam vorzugehen. Er wird immer an der Unbestimmtheit der Regelung scheitern.

Zusätzliche Vergütung

Es bestehen weitere Möglichkeiten mit Vorgängen umzugehen, die eigentlich der Mitbestimmung unterliegen. Mitunter werden sie vorweg per Betriebsvereinbarung ohne weitere Voraussetzungen genehmigt, als Folge ist jedoch die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung vorgesehen. In der Regel handelt es sich dabei um eine Geldleistung.

»Arbeitszeitverlängerungen gegenüber der Feinplanung sind mit bis zu 2 h pro Woche möglich. Darüber hinaus erfolgt bei Arbeitszeitänderungen ein Zuschlag von 25 %.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/1822/1998

In Einzelfällen wird der Ausgleich auch in Form zusätzlicher Freizeit gewährt.

»Wird der 3- oder 4-Schichtbetrieb kurzfristiger angesagt, so erhalten die Beschäftigten der ersten Nachtschicht eine zusätzliche Freischicht [-> Glossar]. Sollte der Schichtwechsel in dem 3- oder 4-Schichtbetrieb aus einem Notfall heraus angeordnet werden, so entsteht dadurch kein Freischichtanspruch. Als Notfall werden Terminschwierigkeiten, bedingt durch Maschinenbruch bzw. umfangreiche Nacharbeit durch Fehler der Beschäftigten gesehen. Der Notfall wird unter Vorlage von Unterlagen zwischen BR und Geschäftsleitung festgestellt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1802/2003

Mit jeder Form der zusätzlichen Leistung in Betriebsvereinbarungen riskiert der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, gegen den Tarifvorrang gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG zu verstoßen. Dieser gilt dann, wenn Vergütungen für Leistungen zugesagt werden, die bereits durch einen geltenden Tarifvertrag geregelt sind, wie insbesondere Mehrarbeit. Riskant ist dabei nicht das Versprechen der Zahlung als solches. Problematisch ist die als Gegenleistung hierfür pauschal erteilte Zustimmung des Betriebsrats zu bestimmten Formen der Arbeitszeitgestaltung, etwa einem frei für den Arbeitgeber verfügbaren Kontingent an Mehrarbeitsstunden oder Samstagsschichten. Der Arbeitgeber kann die Zahlung ohne Weiteres einstellen, die pauschale Zustimmung des Betriebsrates bleibt dann aber meist bestehen. Dafür sorgen schon die in den Vereinbarungen weit verbreiteten salvatorischen Klauseln: Sie verhindern, dass die Unwirksamkeit einzelner Bestandteile die Vereinbarung insgesamt aufhebt.

Kontingente

Eine andere Methode, um bestimmte Gestaltungsformen und Abweichungen vorab zu genehmigen, ist deren Kontingentierung. Bislang betraf dies vor allem die klassische Mehrarbeit. Beispielsweise stimmte der Betriebs-/Personalrat einer bestimmten Anzahl von Mehrarbeitsstunden bezogen auf Personen oder Abteilungen und festgelegte Zeiträume pauschal zu.

»Jeder Arbeitnehmer kann bis zu viermal monatlich zu Mehrarbeit herangezogen werden. Diese Beschränkung gilt nicht für die Hauptbelastungsmonate Oktober bis Dezember und Februar/März, wobei gewährleistet sein muss, dass in den genannten Monaten mindestens zweimal pro Woche die Regelarbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2088/2003

Verbreitet ist diese Regelungsmethode für die Arbeitszeit an Samstagen.

»Abhängig vom jeweiligen Mengenaufkommen kann die Arbeitszeit auf den Samstag ausgedehnt werden. Es handelt sich dabei grundsätzlich um max. 16 freiwillige Samstage im Jahr 2004 bzw. 18 freiwillige Samstage ab dem Jahr 2005.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1695/1999

Auch der umgekehrte Fall – der Arbeitsausfall – lässt sich kontingentieren und so der Mitbestimmung im Einzelfall entziehen.

»Soll ein Schichtausfall einseitig vom Vorgesetzten angeordnet werden bedarf das einer Ankündigungsfrist von 4 Arbeitstagen (meist Montag für Freitag), dies darf jedoch höchstens in der Hälfte der Fälle geschehen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2111/2004

Verschiedentlich variieren die Betriebsparteien die Folgen für das, was später mit der im Rahmen des Kontingents gearbeiteten Zeit passiert. Hier wirkt es sich auf die Vergütung aus, wenn der vorgesehene Zeitausgleich nicht stattfindet.

»Nach den Erfordernissen des Marktes können bis zu 3 Samstag-Zusatzschichten pro Kalenderhalbjahr und Mitarbeiter festgelegt werden. Dabei ist diese Zeit zuschlagsfrei, wenn dem Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten ein beantragter Zeitausgleich gewährt wird. Jegliche Freizeitgewährung – egal aus welchem Grunde – innerhalb der vorgenannten Frist wird vorrangig zum Ausgleich der Zusatzschicht verwendet.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/951/1998

Ob so tatsächlich der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge beseitigt werden kann, ist nur anhand des Tarifvertrags bzw. der einzelnen Arbeitsverträge zu beurteilen. Eine derartige Vereinbarung von vorab genehmigten Zusatzschichten, deren Zuschläge bei Ausgleich innerhalb einer bestimmten Frist entfallen, wäre in der bekannten Tariflandschaft ungewöhnlich. Dort wird eher mit Ausgleichszeiträumen agiert, innerhalb derer der zuschlagsfreie Ausgleich erfolgen kann – unabhängig davon, unter welchen Bedingungen diese zusätzlichen Stunden geleistet wurden.

Vorab festgelegte Abweichungsmodelle

Praktisch alle untersuchten Vereinbarungen befassen sich mit der Frage, wie mit Abweichungen von der erwarteten Entwicklung umgegangen werden soll. In einigen Fällen hat man dieses Problem gelöst: Die Reaktionen auf solche Entwicklungen wurden als alternative Gestaltungsformen in die Vereinbarung aufgenommen und sind im Einzelfall abrufbar. Die folgende Vereinbarung aus dem Druck- und Verlagsgewerbe setzt dabei Prioritäten. Sie gibt die Reihenfolge vor, nach der bestimmte Maßnahmen ergriffen werden sollen.

»Erfordert ein erhöhter Arbeitsanfall im Bereich Weiterverarbeitung eine Ausdehnung der Produktionszeit, geschieht dies gemäß folgender Präferenzordnung:

- Verlängerung der Spätschicht bzw. im Einschicht-Betrieb der Frühschicht,
- zeitweise Einführung einer Nachtschicht,
- Arbeit am Samstag (Frühschicht) bzw. Sonntag (Nachtschicht).«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1462/2001

Ohne Schwerpunktsetzung kommt die nachstehende Regelung aus. Da aber auch hier mehrere Alternativen bestehen, sollte bei deren Auswahl ein Mitbestimmungsrecht einsetzen.

»Bei einem schwankenden Arbeitsvolumen und dem Bedarf nach einer flexiblen Personaleinsatzplanung kann ein variables Schichtsystem angewandt werden. Der betriebliche Arbeitszeitrahmen im variablen Schichtsystem ist definiert durch die Regelarbeitszeit ergänzt durch variable Zeitanteile. Die variablen Zeitanteile sind:

- Montag bis Freitag: eine Stunde Verlängerung der Frühschicht (vor bzw. nach regulärem Beginn/Ende)
- Montag bis Freitag: eine Stunde Verlängerung der Spätschicht (vor bzw. nach regulärem Beginn/Ende)
- Sonntag: eine Stunde Verlängerung der Spätschicht (vor bzw. nach regulärem Beginn/Ende).«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1021/1999

Auch für individuelle Festlegungen steht dieses System zur Verfügung. Beispielsweise werden bei erforderlichen Verlängerungen der Arbeitszeit die betroffenen Beschäftigten anhand der Höhe ihres Guthabens im Arbeitszeitkonto ermittelt.

»Das Volumen der verlängerten Arbeitszeit wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und der persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer, mit Ausnahme der folgenden Einschränkungen, freiwillig geleistet: Arbeitnehmer mit negativem Arbeitszeitkonto sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt zum Ausgleich verpflichtet, es sei denn, es liegen wichtige persönliche Hinderungsgründe vor. Sollten sich auf freiwilliger Basis nicht genügend Arbeitnehmer melden, haben betriebliche Notwendigkeiten bei denjenigen Arbeitnehmern Vorrang, die im jeweiligen Kalenderjahr noch keine 24 Plusstunden innerhalb ihres Kontostandes geleistet haben und keine wichtigen persönlichen Hinderungsgründe vorliegen. Auf freiwilliger Basis können mehr als 2 Samstage pro Monat geleistet werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1954/2004

Freiwilligkeitsvorbehalt/Einverständnis der Beschäftigten

Nur in wenigen Fällen lässt sich abstrakt festlegen, wie Beschäftigte zur Arbeitsleistung in ungünstigen Zeiten herangezogen werden können. Einen Ausweg suchen viele Vereinbarungen im Kriterium »Freiwilligkeit«.

»Sollte sich nicht eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitern freiwillig zur Verfügung stellen, ist eine Mitarbeiterliste zu führen, um eine gleichmäßige Verteilung auf alle Mitarbeiter zu gewährleisten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1755/2003

Für den Betriebs-/Personalrat ist von besonderem Interesse, wie oft und unter welchen Bedingungen solche Einsätze vorkommen. Daher ist es wichtig, ihr Aufkommen zu dokumentieren.

»Bei Unterschreitung der Ankündigungsfrist ist ein Einsatz nur auf freiwilliger Basis des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin möglich. Diese Einsatzzeiten werden für den Betriebsrat gesondert dokumentiert.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1500/2000

Teilweise enthalten die Vereinbarungen von vornherein zwei Hürden für ungünstige Einsatzzeiten oder Abweichungen von der Planung: den Freiwilligkeitsvorbehalt einerseits sowie die Zustimmung durch den Betriebs-/Personalrat andererseits.

»Von der Arbeitszeiteinteilung nach Ziff.2.3 kann der Arbeitgeber nur in begründeten Ausnahmefällen abweichen. Dies ist den betroffenen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat spätestens einen Tag vorher mitzuteilen. Die Genehmigung gilt nur als erteilt, wenn der Betriebsrat der Änderung nicht widerspricht und die Änderung im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern erfolgt.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1609/2002

Abhängigkeit von betrieblichen Belangen

In den untersuchten Vereinbarungen stellen meist betriebliche Belange die rechtliche Bedingung für ein Abweichen von der vereinbarten Arbeitszeit dar. Teilweise gilt bei Vorliegen von betrieblichen Belangen die Zustimmung des Betriebs-/Personalrats zu den Änderungen als erteilt – mitunter abgestuft nach Dringlichkeit. In anderen Fällen muss die Zustimmung im Einzelfall eingeholt werden.

Ein Beispiel für die erste Möglichkeit findet sich im Folgenden. Es befugt die betrieblichen Vorgesetzten, die Zeitsouveränität der Beschäftigten innerhalb der Gleitzeit aufzuheben.

»Innerhalb der sich [...] ergebenden Gleitzeitpanne von 7.00 bis 9.00 Uhr bzw. 15.00 bis 19.00 Uhr kann grundsätzlich der Mitarbeiter Beginn bzw. Ende seiner täglichen Arbeitszeit flexibel festlegen, wobei jedoch die durch den betrieblichen Vorgesetzten vorgegebenen Bürobesetzungszeiten zu beachten sind.

Soweit es jedoch die betrieblichen Belange erfordern, kann Beginn bzw. Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitspanne durch den Vorgesetzten angeordnet werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1737/2003

Ähnlich verfährt folgende Vereinbarung. Sie beschreibt zunächst einige Fälle der betrieblichen bzw. in diesem Fall dienstlichen Belange. Zuletzt wird zudem die Generalklausel angeführt.

- »Ausnahmen von den Arbeitszeitregelungen sind möglich bei
- extremen Witterungslagen,
 - Winterdienst,
 - allen Aufgaben der Verkehrssicherungspflicht,
 - wichtigen dienstlichen Belangen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1623/2000

Auch die folgende Regelung akzeptiert das Vorliegen betrieblicher Belange als Ausgangspunkt dafür, dass die Arbeitszeit im Einzelfall festgelegt wird. Dies ist jedoch mit einer Verpflichtung des Arbeitgebers verknüpft: Er muss für eine entsprechende personelle Ausstattung sorgen, damit überhaupt ein Bewegungsspielraum bleibt.

»Die Funktionsfähigkeit im Team IT-Servicemanagement ist in der Zeit von 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 18.00 bis 20.00 Uhr und in den Teams Kundenmanagement und »[...] Spezial« in der Zeit von 8.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 17.00 Uhr bis 18.00 Uhr mit der Anwesenheit eines Teammitglieds gewährleistet. Die Lage der Arbeitszeit wird im Übrigen von den MA in ihren Teams innerhalb der Rahmenzeiten untereinander abgestimmt, sodass auch teamübergreifende Arbeiten zeitgerecht erledigt werden. Die Planungen haben so zu erfolgen, dass die Funktionsfähigkeit der Teams gewährleistet ist. Die Teamerreichbarkeit ist dabei nur zu beachten, wenn die vereinbarten Mindest-Teamstärken erreicht sind.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2637/2010

Hier sind nicht mehr die Beschäftigten allein verantwortlich dafür, dass anfallende Aufgaben erledigt werden. Der Arbeitgeber hat einen erheblichen Anreiz, seinen Teil dazu beizutragen, dass dies ohne Überlastung möglich ist. Gewährleistet er dies nicht – das heißt: verringert er die personelle Ausstattung –, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr den Arbeitsanforderungen selbstständig nachkommen. Einen anderen Weg wählt die folgende Regelung. Sie fordert auch bei Vorliegen von betrieblichen Belangen eine Mitbestimmung im Einzelfall.

»Wenn betriebliche Belange, insbesondere Schwachlastzeiten, dies erfordern, können Mitarbeiter mit Zustimmung des Betriebsrates für einen Zeitraum von bis zu 5 Tagen pro Monat ganz- oder teiltätig zu Lasten ihres positiven Zeitkontos von der Arbeit freigestellt werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1382/2001

Hier müssen sich die Betriebsparteien allerdings fragen, warum sie das Kriterium »betriebliche Belange« überhaupt aufnehmen, wenn der Betriebsrat ohnehin in jedem Einzelfall neu entscheidet, ob er den Anliegen des Arbeitgebers zustimmt.

Fazit

Die Festlegung der Beschränkungen, denen der Arbeitgeber bei der Arbeitszeitgestaltung unterliegt, erfüllt den ursprünglichen Auftrag des BetrVG bzw. der Personalvertretungsgesetze an den Betriebs-/Personalrat. Der Auftrag besteht auch bei flexiblen Arbeitszeiten darin, »die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich der Freizeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen« (BAG vom 21. 12. 1982 – 1 ABR 14/81). Je weiter sich die Mitbestimmung aus diesem Bereich zurückzieht und dem Arbeitgeber die Entscheidungsgewalt überlässt, desto weniger wird diesem Anliegen Rechnung getragen.

Obwohl es sich dabei eigentlich um das Kerngeschäft des Betriebs-/Personalrats handelt, zeigen die Vereinbarungen diesbezüglich deutliche Schwächen. Unschärfe Beurteilungskriterien wie »betriebliche Notwendigkeiten« treten an die Stelle von klaren Rechtspositionen. Damit eröffnen sich Beurteilungsspielräume, die praktisch meist durch den Arbeit-

geber aufgefüllt werden. Viele Vereinbarungen sehen dies ausdrücklich vor. Als bessere Alternative erscheint es daher, den Vorgesetzten zwar Kompetenzen bei der Festlegung der Arbeitszeit einzuräumen, diese aber gleichzeitig in ihrer Reichweite nachvollziehbar zu begrenzen, wie in den Beispielen 030200/2638/2012 und 30200/2412/2006 in Kap. 2.2.1 gezeigt.

Dies führt in ein exklusives Beurteilungsrecht der Vorgesetzten, insbesondere bei betrieblichen Belangen, die als Abgrenzungskriterium untauglich sind, denn: Andere als betriebliche Belange sind als arbeitgeberseitiges Motiv für die Festlegung oder Änderung der Arbeitszeit nicht vorstellbar. Daher wird mit diesem Kriterium nichts ausgeschlossen, was dem gegenüber unzumutbar für die Beschäftigten sein könnte, sondern im Gegenteil: alles erlaubt. Daran ändert sich auch nichts durch eine scheinbare Verschärfung in der Weise, dass die Belange »dringend« oder gar »zwingend« sein müssen. Die Definitionsmacht der Vorgesetzten verhindert hier ein Eingreifen des Betriebs-/Personalrats und macht Beschäftigte schutzlos.

Problematisch wird es, wenn »betriebliche Notwendigkeiten« klare Grenzen verwischen – Grenzen, bei deren Berührung die Mitbestimmung eigentlich einsetzt und der Betriebs-/Personalrat im Einzelfall seinen Schutzauftrag erfüllen kann, ohne sich in einen abstrakten Streit darüber zu verstricken, ob die Notwendigkeiten ein Anweisungsrecht der Vorgesetzten rechtfertigen. Weiterreichende Informationen hierzu finden sich unter dem Aspekt Steuerung des Arbeitszeitkontos in Kapitel 2.4.

2.2.3 Volumen, Dauer und Lage der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wurde in den untersuchten Vereinbarungen weitgehend flexibilisiert, d. h. an den schwankenden Bedarf der Betriebe angepasst. Dennoch finden sich noch zahlreiche Beschränkungen, bezogen auf die Verteilung der Arbeitszeit und das Abweichen von der Regelarbeitszeit. Zu diesen Aspekten müssen Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten neue Verfahren finden, die den Schutzzweck der herkömmlichen festen Arbeitszeitregelung annähernd erfüllen. Die Regelungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf

- die Verteilung der Arbeitszeit
- die Dauer der täglichen Arbeitszeit
- die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.

Verteilung der Arbeitszeit

Bei der Verteilung der Arbeitszeit stehen praktisch immer die potenziellen Arbeits- bzw. Wochentage im Zentrum des Interesses. In der Regel wird der Samstag ausgeschlossen und nur in Ausnahmefällen als Arbeitstag zugelassen.

»Die tägliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) kann unter Beachtung der persönlichen Belange des betroffenen Mitarbeiters auf neun Stunden erweitert werden, soll aber 45 Stunden pro Woche (Montag bis Freitag) nicht überschreiten. Der Vorgesetzte und der jeweilige Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass die gesetzlichen Vorschriften (z. B. Lenkzeitverordnung, Arbeitszeitgesetz) eingehalten werden. Der Betriebsrat erteilt für diesen Zeitrahmen (45 Stunden pro Woche von Montag bis Freitag) eine pauschale Genehmigung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2135/2005

Die Festlegung der Arbeitstage von Montag bis Freitag erfolgt teilweise im Umkehrverfahren, indem der Samstag als Ausnahme einbezogen wird.

»Im Servicebereich kann der Samstag in die Regelarbeitszeit einbezogen werden, sofern in der gleichen oder darauf folgenden Woche der Montag frei ist.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1150/1998

Kopfzeile Eine vergleichbare Funktion hat die Festlegung eines täglichen Zeitrahmens, innerhalb dessen gearbeitet werden kann, soll oder muss.

»Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Sie beträgt entsprechend dem Arbeitszeitgesetz maximal 10 Stunden und liegt zwischen 6.00 Uhr und 23.00 Uhr.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1279/1999

Alle drei Regelungsvarianten sollen unangenehme Arbeitszeiten etwa samstags oder nachts ausschließen. Die erste Regelung (030200/2135/2005) verweist ausdrücklich darauf, dass die Zustimmung des Betriebsrats nur für die Arbeitsleistung innerhalb des beschriebenen Rahmens besteht. Mitunter wird den Beschäftigten für die Festlegung der Lage der Arbeitszeit innerhalb des Rahmens Zeitsouveränität eingeräumt. Sie sind hier demnach relativ frei in den Gestaltungsmöglichkeiten. In diesen Fällen ist zumindest kritisch zu überprüfen, ob Beschränkungen in Form dieses Rahmens überhaupt erforderlich sind. Wenn die Mitarbeiter wirklich solche Freiheiten genießen, bedürfen sie keiner Einschränkung vor 6 Uhr und nach 23 Uhr. Vermutlich drückt sich darin eher das Unbehagen der Betriebs-/Personalräte gegenüber dem tatsächlichen Umfang dieser Zeitsouveränität aus. Wer von diesem Konzept nicht überzeugt ist, muss klären, ob es zur Festlegung der Arbeitszeit innerhalb des Rahmens dienen kann, da hierdurch die Mitbestimmung ersetzt wird.

Dauer der täglichen Arbeitszeit

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit wird in flexiblen Systemen vor allem durch die Auslastungssituation bestimmt. Damit bei Verlängerung oder Verkürzung dieser Arbeitsphasen die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben, legen die meisten Vereinbarungen Binnengrenzen fest. Diese beziehen sich in der Regel nur auf die Verlängerung, nicht auf die Verkürzung der Arbeitszeit.

Die folgende Regelung orientiert sich offensichtlich an der Höchstarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG.

»Die tägliche Arbeitszeit darf im Rahmen dieser Vereinbarung 9 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus kann 1 Stunde Mehrarbeit geleistet werden.«

🔑 NACHRICHENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-,
AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/1977/1999

Die Zustimmung des Betriebsrats gilt damit für zehn Stunden täglich. Ob die eine Stunde Mehrarbeit tatsächlich in die Zuschlagspflicht führt – was hier beabsichtigt war – kann nur anhand des in der Branche geltenden Tarifvertrags entschieden werden. Dieser hat Vorrang und muss ge-

mäß §77 Abs. 3 BetrVG auch dann beachtet werden, wenn der Arbeitgeber sich auf eine abweichende Regelung einlässt, die günstiger als die Bedingungen des Tarifvertrags wäre.

Eine Untergrenze für die tägliche Arbeitszeit wird in folgender Passage festgelegt. Die genannte Mindestarbeitszeit muss jedoch nicht erfüllt werden.

»Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 36 Stunden von Montag bis Freitag. Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt 5 Stunden. Bei einer kürzeren täglichen Arbeitszeit sind 5 Stunden zu entlohnen. Zur Ermittlung der Gesamtstundenzahl wird von einem Sollstundensatz von 7,2 Stunden pro Tag, – jeweils montags bis freitags – ausgegangen.

An den Regelarbeitstagen Montag bis Freitag kann hierbei die Arbeitszeit maximal 8,75 Stunden betragen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1463/2001

Tatsächlich bezieht die Regelung sich darauf, dass der Arbeitgeber nach dieser Regelung täglich 2,2 Minusstunden anordnen kann. Sie müssen von den Beschäftigten nachgearbeitet werden. Damit spricht nichts gegen eine weitergehende Verkürzung der Arbeitszeit. Die Vereinbarung selbst geht davon aus und regelt die Folgen: Diese nicht gearbeiteten Stunden werden dem Konto dennoch gutgeschrieben, bewirken also kein weiteres Zeitdefizit.

Schwankungen im Plus- bzw. Minusstundenbereich werden durch die folgende Vereinbarung begrenzt, wobei von Grenzen eigentlich kaum noch die Rede sein kann: Das Minimum beträgt zwei, das Maximum die gesetzliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden.

»Die tägliche Arbeitszeit kann auf die Hälfte der gemäß Arbeitsvertrag durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit, mind. aber 2 Stunden/Tag verkürzt bzw. auf max. 10 Stunden/Tag verlängert werden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2115/2004

Auch wenn es auf den ersten Blick anders aussieht, wird im Folgenden nicht die Dauer der täglichen Arbeitszeit geregelt, sondern wiederum nur die Referenzarbeitszeit. Sie ist der Maßstab dafür, welche Arbeitszeit auf dem Konto gutgeschrieben wird, wenn Beschäftigte krank, in Urlaub oder im Freizeitausgleich sind.

»Die Normalarbeitszeit an vollen Arbeitstagen ist die Zeit von 7.00 bis 15.30 Uhr, wobei 15 Minuten für Frühstückspause und mindestens 45 Minuten für die Mittagspause von der gestempelten Zeit abgezogen werden.

Die Normalarbeitszeit am Freitag ist die Zeit von 7.00 bis 12.15 Uhr, wobei 15 Minuten Frühstückspause von der gestempelten Zeit abgezogen werden. Arbeitet ein Mitarbeiter freitags länger als 6 Stunden ununterbrochen, wird ihm ab diesem Zeitpunkt die gesetzlich vorgeschriebene Pause von 30 Minuten angerechnet.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1119/1999

Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Von geringerer Bedeutung als die tägliche ist in den Vereinbarungen die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Zwar wird sie in fast allen Dienst- und Betriebsvereinbarungen benannt. Meist wird dabei aber auf die in der Branche oder im Betrieb geltende Regelarbeitszeit verwiesen. Diese wiederum beruht meist auf einem Tarifvertrag. Allerdings bewirken die Verweise – auch wenn sie anders gemeint sind – praktisch nie eine eigenständige und für den Betriebs-/Personalrat durchsetzbare Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf das vereinbarte Maß. Sie beziehen sich auf die (tarif)vertraglich vereinbarte Regel- bzw. Sollarbeitszeit, die von den Beschäftigten mindestens geschuldet wird. Das Wesen variabler Arbeitszeiten ist gerade deren zeitweise Überschreitung. Deshalb wird man auch bei größter Sympathie für die Arbeit von Interessenvertretungen nicht zu dem Schluss kommen, in einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sei durch den Bezug auf eine Regelarbeitszeit diese Flexibilität wieder ausgeschlossen. Ein typisches Beispiel für eine solche Regelung lautet wie folgt.

»Die wöchentliche Sollarbeitszeit entspricht grundsätzlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Bei vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern, die dem BAT/BMT-G unterliegen, beträgt sie zurzeit 38,5 Stunden pro Woche. Die Sollarbeitszeit ist maßgebend für die Bewertung von Ausfallzeiten und sonstigen Berechnungsgrößen, die sich aus den Tarifverträgen ergeben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1382/2001

Anders handhabt das nachstehend zitierte Unternehmen dieses Thema. Orientiert am ArbZG legt die Vereinbarung verbindlich 48 Stunden als wöchentliche Höchstarbeitszeit fest. Das ist eine Beschränkung gegenüber dem ArbZG, das lediglich einen Ausgleich auf 48 Stunden, aber eine Verlängerung unter Einbeziehung des Sonntags auf regulär 70 Stunden Wochenarbeitszeit zulässt.

»Die individuelle Arbeitszeit kann innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von einem Jahr bis zur Höchstdauer von 48 Std./Woche anders verteilt werden. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag entsteht in diesen Fällen nicht.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/1805/2001

Dass die Parteien damit eine absolute Begrenzung erreichen wollten, ist unwahrscheinlich. Unter Berücksichtigung von § 77 Abs. 3 BetrVG ist der Ausschluss von Mehrarbeitsvergütung bis zur genannten Grenze fragwürdig. Er deutet darauf hin, dass sehr wohl mehr als 48 Stunden Wochenarbeitszeit möglich sein sollten – dann aber mit Zuschlägen.

Die folgende Regelung begrenzt die Wochenarbeitszeit eigenständig auf 50 Stunden. Bei der Festlegung von Ausgleichszeiträumen wird sie jedoch unklar, da sie die Vorgabe des ArbZG mit der tariflichen vertauscht. Dadurch kollidiert der längere Ausgleichszeitraum des Tarifvertrags mit dem kürzeren des ArbZG. Beide haben aber unterschiedliche Bezugspunkte: der eine die kürzere tarifliche, der andere die längere gesetzliche Arbeitszeit. Dies führt hier zu dem Fehlschluss, es könne über einen längeren Zeitraum – etwa ein halbes Jahr – durchgängig 50 Stunden pro Woche gearbeitet werden, wenn danach eine entsprechende Verkürzung erfolgt. Das ist jedoch durch das ArbZG nicht ausgeschlossen: Es fordert einen Ausgleich auf 48 Stunden innerhalb von maximal sechs Monaten.

»Eine Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen auf maximal 50 Stunden in der Woche ist nur unter Beachtung der §§ 3 und 7 ArbZG zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Dabei darf die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/2089/2001

Die folgende Dienstvereinbarung wählt nicht die Woche als Bezugsrahmen für die Begrenzung der tatsächlichen Arbeitszeit. Stattdessen wird ein Zusatzvolumen oberhalb der tariflichen Regelarbeitszeit innerhalb von zwei Monaten freigegeben, über das der Arbeitgeber verfügen kann.

»Bei vorübergehender dienstlicher Notwendigkeit kann der Mitarbeiter im Einvernehmen mit seinem Vorgesetzten seine wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 80 Arbeitsstunden pro Monat erhöhen. Der Zeitraum der Erhöhung darf zwei Kalendermonate nicht überschreiten. Bei Teilzeit gilt Anteiliges.

Der Vorgesetzte kann bei vorübergehender dienstlicher Notwendigkeit die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 80 Arbeitsstunden pro Monat auch anordnen. Der Zeitraum der Erhöhung darf ebenfalls zwei Kalendermonate nicht überschreiten. Bei Teilzeit gilt Anteiliges.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1357/1998

Fazit

Die Vereinbarungen zeigen: In der Praxis hat sich noch kein Instrumentarium entwickelt, um bei flexiblen Arbeitszeiten Belastungsgrenzen pro Arbeitswoche zu ziehen, die dem Betriebs-/Personalrat ein Eingreifen ermöglichen. Stattdessen wird häufig auf außerhalb der Betriebs-/Dienstvereinbarungen existierende gesetzliche oder tarifliche Regelungen zur Wochenarbeitszeit verwiesen. Sie haben jedoch eine andere Funktion: Sie bilden lediglich den Maßstab für die Vergütung, legen den zeitlichen Gegenwert des Einkommens fest. Dabei begrenzen sie jedoch nicht die Arbeitszeit. Sie beschreiben lediglich, wann die – oft nicht einmal mit Zuschlägen vergütete – Mehrarbeit beginnt. Der bloße Verweis auf diese Soll- oder Regelarbeitszeit kann diese Funktion nur wieder-

holen. Er liefert keinen eigenen, neuen Vorschlag für eine Regelung der betrieblich festgelegten Höchstarbeitszeit. Als Schutz vor Überlastung dient dieser Verweis nur, wenn er tatsächlich eigenständig Grenzen zieht: indem er etwa die Arbeit über die tariflich vorgesehene 38. Wochenarbeitsstunde hinaus ohne vorherige Zustimmung durch den Betriebs-/Personalrat untersagt. Dies stünde jedoch im Widerspruch zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die mit den Vereinbarungen angestrebt wird.

Ein Wert, der die Belastung absolut begrenzt, muss signifikant jenseits der Regelarbeitszeit liegen. Andernfalls würde er entweder die Flexibilität verhindern oder aber keine ernst gemeinte Grenze darstellen. Nur in der jüngst zitierten Vereinbarung aus dem Großhandel (030200/2089/2001) wurde ein solcher Wert mit 50 Stunden je Woche verankert. Dies zeigt, dass für dieses eigentlich naheliegende Thema noch keine hinreichende Sensibilität besteht.

Vergleichbar verhält es sich mit der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit. In der Regel verweisen die Vereinbarungen hier auf den in § 3 ArbZG enthaltenen Wert von zehn Stunden pro Tag. Er liegt nicht allzu weit vom Ausgangspunkt – einem Fünftel der wöchentlichen Regelarbeitszeit – entfernt und ist daher im Umfang angemessen. Allerdings wird übersehen, dass damit keine Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung geschaffen werden. Die bloße Wiederholung des gesetzlichen Verbots einer längeren Arbeitszeit als zehn Stunden pro Werktag bzw. der Verweis darauf verschafft dem Betriebs-/Personalrat keine eigenen Eingriffsrechte, wenn diese Grenze überschritten wird (BAG vom 29. 4. 2004 – 1 ABR 30/02). Soll bei zehn Stunden neben dem Verbot der Weiterarbeit auch die Mitbestimmung einsetzen, muss dies ausdrücklich geregelt werden. Damit soll der Betriebs-/Personalrat nicht zur Rechtfertigung des Verstoßes beitragen, sondern mit eigenen Rechten diesen Verstoß verhindern können.

2.2.4 Einhaltung gesetzlicher Grenzen

Ein wichtiges Thema in den Vereinbarungen zu beweglichen Arbeitszeiten ist die Einhaltung gesetzlich vorgegebener Grenzen. Dies umfasst zum einen die Regelungen über die tägliche und wöchentliche Höchst-

arbeitszeit, über Ruhezeiten, Pausen, Nacharbeit und das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot nach dem ArbZG. Hinzu kommen die Sonder Vorschriften für bestimmte Personengruppen wie Schwerbehinderte und werdende bzw. stillende Mütter.

Generelle Festlegungen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Nicht erforderlich, aber in vielen Vereinbarungen anzutreffen ist der Hinweis darauf, dass gesetzliche Vorschriften zur Begrenzung der Arbeitszeit einzuhalten sind. Da Betriebs- oder Dienstvereinbarungen hier ohnehin keine Veränderungen vornehmen können, solange das ArbZG in §7 dies nicht ausdrücklich gestattet, sind solche Textstellen rechtlich ohne Bedeutung. Insbesondere werden dadurch keine für den Betriebs-/ Personalrat durchsetzbaren Grenzen festgelegt. Sie sind oft Ausdruck der Erwartung, den gesetzlichen Anforderungen durch Wiederholung betrieblich zu höherer Autorität zu verhelfen.

Dazu wird in mehreren Vereinbarungen der entsprechende Gesetzestext einfach wörtlich übernommen, wie im folgenden Beispiel aus dem Kreditgewerbe.

»Die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes sowie sonstige gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen haben alle Angestellten zu beachten. Im Übrigen haben gesetzliche und tarifliche Bestimmungen immer Vorrang.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Eine Zeiterfassung über zehn Stunden pro Tag hinaus erfolgt nicht.«

☛ KREDITGEWERBE, 030200/1980/2004

Eine weitergehende Wirkung kann dagegen die nachstehende Regelung entfalten. Sie bezieht sich nicht nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Grenzen, sondern auch auf entsprechende Ausnahmebestimmungen.

»Es ist unbedingt zu beachten, dass nach dem Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit, abgesehen von gesetzlichen Ausnahmefällen, von 10 Stunden nicht überschritten werden darf und nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten ist.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERHERSTELLER, 030200/1432/2001

Geht man davon aus, dass die Betriebsparteien durch solche Vereinbarungen die betrieblichen Verhältnisse regeln wollen und nicht nur fremde Vorschriften dokumentieren, kann man diesen Verweis auf die Ausnahmetatbestände des ArbZG, insbesondere den des § 14, auch als Regelung der Mitbestimmung werten. Der Betriebsrat hätte dann vorab seine Zustimmung zur Verlängerung der Arbeitszeit erteilt, wenn das ArbZG auf eine Sanktion für Verletzungen der durch es selbst gesetzten Grenzen verzichtet. Ein Effekt, den der Betriebsrat sicherlich so nicht gewollt hat.

Teilweise gehen die Betriebsparteien auch von falschen rechtlichen Voraussetzungen aus, was die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz und die Einhaltung der gesetzlichen Grenzen des ArbZG betrifft. Wie im nachfolgenden Beispiel werden dann die Beschäftigten für deren Einhaltung zuständig – eine Aufgabe, die sie nicht haben können, denn die Schutzvorschriften sollen gerade den Arbeitgeber verpflichten, sich an bestimmte Regeln zu halten. Diese Pflicht kann nicht auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen werden. Daran ändert auch die Erwähnung einer weiterhin bestehenden Verantwortung der Vorgesetzten nichts.

»Für die Einhaltung der Gesamtarbeitszeit und der arbeitsbezogenen Schutzbestimmungen (z. B. Pausenregelungen) ist jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich. Die Verantwortung der Vorgesetzten hinsichtlich der Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen sowie der Sicherstellung der Aufgabenerfüllung bleibt jedoch unberührt.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2289/2000

Höchstarbeitszeit

Die Einhaltung der gesetzlichen Tageshöchststarbeitszeit soll in praktisch allen Vereinbarungen, die sich mit dem Thema befassen, realisiert werden: indem auf die Regelung im ArbZG verwiesen wird bzw. indem entsprechende Vorschriften wiederholt werden. Die Wirkung bzw. Wirkungslosigkeit wurde bereits dargestellt. Auf die Folgen wurde ebenfalls schon hingewiesen. Sieht das Gesetz Ausnahmen in bestimmten Fällen vor, kann der Verweis darauf in einer Betriebsvereinbarung als pauschale Zustimmung des Betriebsrats zu solchen Arbeitszeiten verstanden werden. Hier geschieht dies sogar ausdrücklich.

»Alle Mitarbeiter können vorbehaltlich folgender Einschränkungen [...] den Arbeitsbeginn, die Mittagspause und das Arbeitsende innerhalb der o. g. Grenzen selbst bestimmen. Die maximale Arbeitszeit beträgt 10 Std. am Tag (Ausnahmen ArbZG).«

➤ MASCHINENBAU, 030200/1799/2004

Dasselbe Vorgehen wählt folgende Regelung für die wöchentliche Höchststarbeitszeit. Auch hier werden die gesetzlichen Ausnahmebestimmungen zum Thema der Mitbestimmung.

»Die Wochenarbeitszeit beträgt laut Arbeitszeitgesetz § 3 maximal 60 Stunden.

Die Einbeziehung von Sonn- und Feiertagen für die Produktion wird auf der Grundlage des § 10, Absatz Abs. 1, Nr. 2 und Abs. 2 des ArbZG vereinbart und stellt keinen Regelfall dar. Außerdem kann Sonn- oder Feiertagsarbeit auf der Grundlage von § 10 Absatz Abs. 1 Nr. 14 ArbZG oder von § 14 ArbZG angeordnet werden.

Sollte diese Ausnahmesituation erforderlich werden, so ist für Arbeit an Sonntagen innerhalb von 14 Tagen und für Arbeit an Feiertagen innerhalb von 8 Wochen (ArbZG § 11 Abs. 3) Freizeit zu gewähren.«

➤ BERGBAU, 030200/1269/2000

Mitunter zeigt sich im Zusammenhang mit der Höchststarbeitszeit deutlich ein Regelungsinteresse des Arbeitgebers. Denn das ArbZG verpflichtet ihn, Überschreitungen zu verhindern. Deshalb ziehen entsprechende Vereinbarungsbestandteile teilweise nicht den Arbeitgeber, son-

dern die Beschäftigten zur Verantwortung. Sie drohen mit Sanktionen bei Verstößen.

»Verstößt ein Mitarbeiter 2 pro Monat gegen die Höchstarbeitszeitregelung oder beträgt die über 10 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit insgesamt mehr als 90 Minuten pro Monat, so hat die Geschäftsführung den Mitarbeiter zur schriftlichen Begründung dieser Verstöße aufzufordern und dies dem Betriebsrat vorzulegen. Dies gilt nicht, soweit der Betriebsrat hierauf aufgrund erteilter Informationen vorab oder im nachhinein ausdrücklich verzichtet hat.

Sieht der Betriebsrat die Überschreitung der Höchstarbeitszeit nicht als aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt an, so ist auf sein Verlangen mit dem Mitarbeiter ein Gespräch zu führen, um in Zukunft die Einhaltung der Höchstarbeitszeit zu gewährleisten.«

☛ MASCHINENBAU, 030200/1253/2000

Nach wie vor anzutreffen sind Vereinbarungen, die Verstöße gegen das ArbZG dadurch beseitigen, dass sie sie nicht registrieren. Das verstößt schon gegen § 16 Abs. 2 ArbZG: Er verpflichtet den Arbeitgeber, jede werktägliche Arbeitszeit über acht Stunden zu erfassen. Hier wird zusätzlich noch die Verletzung des durch die Betriebsvereinbarung täglich festgelegten Arbeitszeitkorridors ignoriert.

»Die Ist-Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die ein/e Mitarbeiter/-in während eines bestimmten Zeitraumes tatsächlich erbringt. Sie kann nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes maximal bis zu zehn Stunden täglich betragen. Darüber hinausgehende Arbeitszeiten sind nicht zulässig und werden im Zeiterfassungssystem nicht gutgeschrieben. Gleiches gilt grundsätzlich für Zeiten vor 06.30 Uhr und nach 20 Uhr, sofern diese Arbeitszeiten nicht aufgrund einer Dienstreise angefallen sind.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/2345/2007

Sonn- und Feiertagsarbeit

In einigen Branchen ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen generell unzulässig. Soll dennoch an diesen Tagen gearbeitet werden, benötigt der Arbeitgeber eine Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde. Eine

Veränderung der Arbeitszeit wiederum muss vorher vom Betriebsrat genehmigt werden, entweder pauschal unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen oder im Einzelfall.

»Dringende Sonn- und Feiertagsarbeit ist mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat vorher abzustimmen. Soweit erforderlich erfolgt durch die Personalabteilung die Antragstellung beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt.

Um eine fristgerechte Antragstellung bei der Gewerbeaufsicht zu sichern, sind Personalabteilung und Betriebsrat mindestens 1 Woche vorher zu informieren.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1219/1999

Bestätigt wird hier nur der Umstand, dass die Behörde die Arbeit genehmigen und der Betriebsrat im Einzelfall mitbestimmen muss. Eine Regelung zur Zulässigkeit der Sonntagsarbeit oder gar eine vorab erteilte Zustimmung ist darin nicht erkennbar.

Sehr viel weiter geht dagegen die nachfolgende Regelung. Sie gibt bis zu drei Sonntage monatlich in der Hauptsaison für Sonntagsarbeit frei. Der Betriebsrat bestimmt nur bei der Feststellung der Notwendigkeit der Produktion an diesen Tagen mit, nicht aber bei der konkreten Einsatzgestaltung, der Auswahl des Einsatzpersonals usw.

»Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 3 Werktagen können die Samstage, Sonntage und Feiertage als Arbeitstage aktiviert werden. In jedem Falle muss die Ankündigung so früh wie möglich erfolgen, d. h. unmittelbar nach Feststellung der Notwendigkeit.

In Ausnahmefällen kann in der Hauptsaison auch an Sonn- und Feiertagen produziert werden. In diesen Fällen ist die Notwendigkeit gemeinsam mit dem Betriebsrat festzustellen. Arbeitsstunden an Feiertagen werden in vollem Umfang dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

In der Hauptsaison muss für jeden Arbeitnehmer mindestens ein freies Wochenende pro Monat gewährleistet sein, in der Nebensaison mindestens zwei freie Wochenenden pro Monat.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/1423/2001

Pause

Ein eigentlich nicht mehr zu bewältigendes Problem bei flexiblen Arbeitszeitsystemen sind die gesetzlichen Mindestpausen. Sie müssen gemäß § 4 ArbZG von vornherein hinsichtlich Lage und Dauer feststehen. Dies ist jedoch nicht mehr zu gewährleisten, wenn die Beschäftigten ihre Zeiten selbst oder in Absprache mit Kollegen disponieren können. Deshalb behelfen sich einige Vereinbarungen mit einem Pausenkorridor.

»Die Pausenzeiten liegen in der Regel im Zeitfenster
09.30 Uhr bis 09.45 Uhr 15 Minuten Frühstückspause
11.45 Uhr bis 13.30 Uhr 30 Minuten Mittagspause.

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsbeginn erst nach der Frühstückspause erfolgt, ist am Nachmittag eine Pause von 16.00 Uhr bis 16.15 Uhr zu machen.

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsbeginn erst nach der Mittagspause erfolgt, ist am Nachmittag eine Pause von 16.00 Uhr bis 16.15 Uhr und am Abend eine Pause von 18.30 Uhr bis 19.00 Uhr zu machen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1719/2003

Noch wenig verbreitet ist es, in der Vereinbarung zuzulassen, die Pause auch über die gesetzliche Mindestdauer hinaus auszudehnen.

»Die Kernzeit bedeutet Anwesenheitspflicht. Sie umfasst montags bis donnerstags die Zeit von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr. Zwischen 11.15 Uhr und 14.00 Uhr ist eine Pause von 30 Minuten in Anspruch zu nehmen. Dabei ist die vorgeschriebene 30-minütige Pause nach 6 Arbeitsstunden zu berücksichtigen. Soll diese Pause im Rahmen der Mittagsgleitzeit ausgedehnt werden, so ist die Unterbrechung auf der Stempelkarte als Zeitschuld auszuweisen. Dabei bleiben 30 Minuten unberücksichtigt. Die Mittagsgleitzeit kann in den Fällen nur teilweise oder gar nicht ausgenutzt werden, wenn dienstlichen Belangen Vorrang einzuräumen ist.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030200/1179/1999

Unzulässig ist es allerdings, die Pause unter den Vorbehalt dienstlicher Belange zu stellen. Zudem müssen Pausen tatsächlich in Anspruch genommen werden. Sie dürfen nicht nur von der Tagesarbeitszeit abgezogen werden.

Fazit

Die vorliegenden Vereinbarungen liefern praktisch keine wirksamen Instrumente, die es dem Betriebs-/Personalrat ermöglichen, die Einhaltung der gesetzlichen Grenzen im Interesse der Beschäftigten durchzusetzen. Mitunter enthalten Vereinbarungen rechtlich wirksame Regelungen zu diesem Thema. Allerdings verringern sie entweder die Möglichkeiten zur Mitbestimmung, indem sie Ausnahmetatbestände des ArbZG zum Thema der betrieblichen Arbeitszeitregelung machen; oder sie richten sich gegen die Beschäftigten. Ihnen wird zugemutet, sich für zusätzlich geleistete Arbeit rechtfertigen zu müssen.

2.3 Geltungsbereich

Zu den Formalien einer Vereinbarung zur betrieblichen Arbeitszeit gehört die Festlegung eines Geltungsbereichs. Zwar ergibt sich dieser aus dem BetrVG: Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die der Betriebsrat vertritt. Bei der Festlegung variabler Arbeitszeiten bedarf dies jedoch in der Regel einer Präzisierung, weil immer wieder Sonderregeln für verschiedene Gruppen erforderlich sind oder für erforderlich gehalten werden. Dies betrifft insbesondere Teilzeitbeschäftigte und AT-Angestellte. Eine generelle Ausnahme für mehrere Gruppen enthält die nachfolgende Passage.

»Die Betriebsvereinbarung gilt für alle in Vollarbeitszeit Beschäftigten der Firma [...] im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Außertarifliche Angestellte, in Schichtbetrieb Beschäftigte sowie Beschäftigte in Teilzeit sind ausgenommen. Für diese Beschäftigtengruppen wird eine adäquate Vereinbarung getroffen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1963/2002

Solche Ausnahmen sind unproblematisch, wenn für den ausgenommenen Personenkreis an anderer Stelle Regelungen gefunden werden.

2.3.1 AT-Angestellte

In vielen Bereichen scheint die Integration der außertariflich Beschäftigten in die betriebliche Arbeitszeitregelung schon fast ein Tabu zu sein. Dabei wird häufig übersehen, dass die Mitbestimmungsrechte sich selbstverständlich auch auf diesen Personenkreis beziehen. Anders verfährt folgende Regelung. Sie stellt den Betroffenen die Teilnahme an der Zeiterfassung frei.

»Die AT-Angestellten teilen der Personalabteilung schriftlich mit, wenn sie nicht an der Erfassung der Arbeitszeit über das Zeiterfassungssystem teilnehmen möchten. Die Mitarbeiter werden von der Personalabteilung darüber informiert, dass es in Erfüllung von § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz erforderlich ist, dass sie die Arbeitszeit über 8 Stunden pro Tag aufschreiben und für die Dauer von 2 Jahren aufbewahren. Alternativ ist den Mitarbeitern eine Erfassung lediglich der Kommen- und Gehen-Zeit über das Zeiterfassungssystem freigestellt.«

🔑 ANONYM, 030200/1868/2002

2.3.2 Teilzeitbeschäftigte

Die Teilzeitbeschäftigten in einer einheitlichen Gruppe zu erfassen, ist sachlich kaum zu begründen. Dies wird aber in vielen Vereinbarungen so gehandhabt. Dabei unterscheiden sich die die Angehörigen dieser Gruppe voneinander mindestens so sehr wie Vollzeit- von Teilzeitbeschäftigten. Die Interessen einer Beschäftigten mit 34 Stunden Wochenarbeitszeit im Einzelhandel dürften eher denen der Vollzeitbeschäftigten ähneln als denen der Abrufkraft mit 15 Wochenstunden. Dennoch werden hier mit vielen Formulierungen Ausnahmen geschaffen, die meist nur unklare Anweisungen an den Arbeitgeber darstellen. Sie regeln nicht die konkrete Verteilung und Lage der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten (Einsatz ganztägig, wochenweise usw.).

Die am häufigsten anzutreffende Regelung ist die der »entsprechenden« oder »analogen« Anwendung der Regelungen auf Teilzeitbeschäftigte. Was das konkret bedeutet, erschließt sich aus den Texten nicht.

»Diese Vereinbarung gilt entsprechend auch für Teilzeitbeschäftigte.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/1805/2001

Daneben finden sich allgemeine Appelle wie der Folgende. Auch er enthält keine konkrete Regelung dazu, wie mit der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten umgegangen wird.

»Die Teilnahme von Teilzeitarbeitskräften an der Arbeitszeitflexibilisierung in der jeweiligen Organisationseinheit ist gleichberechtigt zu ermöglichen. Dabei kann u. a. in individueller und einvernehmlicher Absprache mit den Beschäftigten und entsprechend der dienstlichen Erfordernisse Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (auch im wöchentlichen Wechsel oder anderer Varianten) festgelegt werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1965/2003

Konkreter wird die folgende Regelung. In der Konsequenz schließt sie ebenfalls zunächst alle Teilzeitbeschäftigten aus dem betrieblichen Arbeitszeitsystem aus.

»Auf Wunsch von Teilzeitkräften kann auf freiwilliger Basis und mit Zustimmung des Betriebsrates die Geltung der Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Für Teilzeitkräfte, die nicht am Zeitkonto teilnehmen wollen, darf kein Nachteil entstehen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2382/2009

Rechte und Pflichten, wie sie § 77 Abs. 4 BetrVG den Regelungen einer Betriebsvereinbarung zugrunde legt, sind solchen Formulierungen nicht zu entnehmen. Es handelt sich lediglich um Absichtserklärungen, aus denen Betroffene keinerlei Rückschlüsse auf ihre rechtliche Position ziehen können.

2.3.3 Einzelvertragliche Regelungen

Eine Besonderheit stellt die nachfolgende Regelung aus einem Betrieb der Metallverarbeitung dar. Die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit findet nur dann Anwendung, wenn nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart wurde.

»Die Bestimmungen dieser Arbeitszeitregelung gelten für alle Arbeitnehmer [...], soweit keine anders lautenden Einzelarbeitsverträge bestehen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2161/2003

Eine solche Öffnung der Betriebsvereinbarung für abweichende vertragliche Absprachen ist schon deshalb unzulässig, weil der Arbeitgeber damit über die Vertragsgestaltung die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit praktisch abschaffen könnte. Zu einem solchen Verzicht auf die Mitbestimmung ist der Betriebsrat nicht befugt (vgl. Kap. 2.2.2).

2.4 Führung und Steuerung von Arbeitszeitkonten

Aus der Einrichtung von Arbeitszeitkonten folgt ein zusätzlicher Regelungsbedarf für die Vereinbarungen zur Arbeitszeit. Er geht über die Festlegung von deren Lage, Anfang und Ende hinaus. Hier müssen Abweichungen von der vereinbarten Dauer der Arbeitszeit verwaltet und Maßnahmen getroffen werden, wie diese auszugleichen sind. Dafür muss eine Grenzziehung erfolgen: sowohl vertikal (maximale Zeitguthaben und -defizite) als auch horizontal (Dauer des Ausgleichszeitraums, soweit nicht tariflich vorgegeben).

2.4.1 Begrenzung von Zeitguthaben und -defiziten

Ein Schwerpunkt liegt in den Vereinbarungen auf der Festlegung der Grenzen für Zeitguthaben und -defizite als Steuerungsmechanismus für die Arbeitszeit. Dabei spielen die unterschiedlichen Werte, auf die Guthaben und Defizite ansteigen dürfen, die kleinere Rolle. Vielmehr interessieren der Weg zu deren Festlegung, die Steuerung der Konten, damit die Grenzen eingehalten werden, und die Reaktion auf Grenzverstöße.

Zeitguthaben

Die einfachste Festlegung des Korridors ist wie die Folgende unflexibel und unabhängig von weiteren Bedingungen.

»Der Rahmen des Zeitkontos beträgt plus 200 Stunden und minus 200 Stunden.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1760/2002

Dagegen richtet sich der Korridor in folgender Passage nach der individuellen Arbeitszeit. Er ist demnach bei Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit kleiner.

»Die Mitarbeiter/innen dürfen im Zeitraum von vier Kalendermonaten maximal das 4-fache der individuellen, arbeitsvertraglichen, wöchentlichen Arbeitszeit als Mehr- oder Minderstunden leisten.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1058/1996

In der Regel beziehen sich die Korridore individuell auf ein Arbeitsverhältnis. Vereinzelt finden sich Ansätze einer kollektiven Betrachtung.

»Das persönliche Zeitkonto der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf maximal 120 Plus-Stunden betragen. Die maximale Plus-Stundenzahl aller persönlichen Zeitkonten einer Abteilung darf 50 % der Stunden, die sich durch die Multiplikation der Mitarbeiteranzahl der betreffenden Abteilung mit 120 ergibt, nicht überschreiten. Reduzierend auf das Gesamt-Zeitkonto einer Abteilung wirken sich sowohl negative Zeitkonten einzelner Mitarbeiter als auch neu einge-

stellte Mitarbeiter aus. Die neu eingestellten Mitarbeiter wirken sich mit der vollen Regelarbeitszeit des der Einstellung folgenden Monats aus.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 030200/1049/1997

Zeitdefizite

Durch verringerte Auslastung oder auf eigene Initiative können Zeitdefizite oder -schulden im Arbeitszeitkonto entstehen. Deren Begrenzung ist ebenso weit verbreitet wie die von Zeitguthaben. Überwiegend ist der Umfang des Defizits deutlich kleiner als der des Zeitguthabens. Bisweilen findet sich auch Gegenteiliges.

»Im Rahmen dieser Vereinbarung können Arbeitszeitsalden von 160 Plusstunden oder bis zu 75 Minusstunden je Mitarbeiter erarbeitet werden.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1113/1999

Sehr deutlich weist die folgende Regelung auf diese Grenzen und ihre Einhaltung hin. Sie dürfen nicht übertreten werden, zumindest besteht dafür keine Zustimmung des Betriebsrats.

»Die Spanne des Arbeitszeitkontos beträgt +140/-100 Stunden und darf nicht über- oder unterschritten werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2173/2005

Die folgende Passage behandelt den Grenzwert anders. Seine Berührung löst bestimmte Rechte aus. Hier darf der Arbeitgeber beispielsweise den entsprechenden Tarifvertrag kündigen.

»Erreichen die ersten Konten die Höchstgrenze im Minus (-360), so kann die Firma mit einer Frist von einem Monat zum Monatschluss diesen Tarifvertrag kündigen. Erreichen die ersten Konten die Höchstgrenze im Plus (+360), so kann [die Gewerkschaft] mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss kündigen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1786/2003

Laut folgender Regelung ist das zulässige Minus möglicherweise höher als das Plus.

»Das Gleitzeitguthaben kann bis zu 60 Stunden betragen. Gleitzeit-schulden dürfen nie mehr als 80 Stunden sein.«

🔑 BAUGEWERBE, 030200/1913/2003

Steuerungsinstrumente

Die Einhaltung von vereinbarten Grenzen für Zeitguthaben und -defizite erfordert wirksame Steuerungsinstrumente in der Betriebsvereinbarung. Sie funktionieren entweder außerhalb der klassischen Mitbestimmung oder bringen den Betriebs-/Personalrat bei Grenzverletzungen wieder ins Spiel. Häufig anzutreffen sind so genannte Ampelregelungen mit Grün-, Gelb- und Rotphasen. Jede Phase wird definiert durch Grenzwerte, deren Erreichen bestimmte Maßnahmen auslöst.

Die meisten Vereinbarungen befassen sich nur auf eine Weise damit, wie die Entstehung zu hoher Kontenstände vermieden werden kann: Es werden Gespräche initiiert, die den Eindruck vermitteln, die Beschäftigten müssten sich für einen hohen Stand an Zeitguthaben rechtfertigen. Dem wirkt die folgende Betriebsvereinbarung entgegen, die dem Arbeitgeber eine Handlungsmöglichkeit einräumt, das Ansteigen der Salden zu verhindern. Nutzt er die nicht, kann er sich später nicht mehr darauf berufen, die Beschäftigten würden gegen seinen Willen Guthabenstunden ansammeln.

»Hat das Zeitguthaben 30 (bei Arbeitnehmern mit Rufbereitschaft 55) Stunden erreicht, müssen die Mitarbeiter dies ihrem Vorgesetzten mitteilen. Um ein weiteres Anwachsen des Zeitguthabens zu vermeiden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter anzuweisen, wöchentlich nicht länger als 40 Stunden zu arbeiten.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2637/2010

Zum Schutz der eingezogenen Grenzen finden sich diverse Maßnahmen: Das Spektrum reicht von der »Kapitulation« vor der Lage, d. h. vom widerspruchslosen Akzeptieren der vorgeschriebenen Zeiten, bis zu harten, vorher feststehenden Maßnahmen als Reaktion bei Grenzverletzungen (siehe im Folgenden den Abschnitt »Umgang mit Grenzver-

letzungen« beschrieben). Eine Kapitulation ist die in der nachstehenden Vereinbarung enthaltene Befugnis, sich nicht an die gezogenen Grenzen halten zu müssen.

»Zum Monatsende darf das Zeitguthaben der Flexiblen Arbeitszeitkonten max. +130 Std. und die Zeitschuld max. –25 Std. betragen. Wird das Volumen der Flexiblen Arbeitszeitkonten aus unvorhersehbaren, kurzfristig eintretenden Gründen über- oder unterschritten, kann der über die vereinbarten Grenzen hinausgehende Saldo auf Antrag in den Folgemonat übertragen werden. Der Ausgleich ist unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes vorzunehmen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/2321/2007

Die meisten Vereinbarungen bevorzugen als Steuerungsinstrument das Gespräch, das ab einem bestimmten Kontostand mit den Beschäftigten geführt wird.

»Die Abteilungsleiter werden monatlich über die Salden (und den Urlaubsanspruch) ihrer Mitarbeiter informiert. Überschreitet der Saldo plus 100 bzw. minus 70 Stunden, ist ein Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter über konkrete Maßnahmen zur Korrektur des Saldos zu führen.

Die Personalabteilung und der Betriebsrat sind anhand entsprechender Unterlagen über die Über- bzw. Unterschreitung und auf Wunsch über die vereinbarten Maßnahmen zu informieren.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1330/1997

Hier hat der Betriebsrat keine Möglichkeit einzugreifen. Die Überschreitung der Grenze ist durch die Betriebsvereinbarung erlaubt, er muss auf Ergebnisse im Gespräch hoffen.

Anders verfährt folgende Vereinbarung – zumindest was den weiteren Aufbau von Zeitguthaben betrifft. Zwar ist auch hier der Abbau nicht zu beeinflussen, sondern obliegt vollständig den Vorgesetzten. Der Betriebsrat kann aber den weiteren Kontoanstieg verhindern.

»Grün-Phase:

Das Zeitguthaben eines Vollbeschäftigten liegt in einem Bereich von +60 Stunden bis –30 Stunden (Teilbeschäftigte anteilmäßig). Der Mitarbeiter kann in Abhängigkeit der betrieblichen Belange über sein Zeitguthaben bestimmen. Nur wenn die Mindestbesetzungsstärke und die bereichsbezogene Servicezeit nicht gewährleistet sind, erfolgt eine Steuerung durch den Centerleiter.

Gelb-Phase:

Das Zeitguthaben eines Vollbeschäftigten befindet sich in dem Bereich +61 bis +90 Stunden bzw. –31 bis –80 Stunden (Teilbeschäftigte anteilmäßig). Der Centerleiter wird automatisch von seinem Arbeitszeitverantwortlichen über den Kontostand der betreffenden Mitarbeiter schriftlich (Datenausdruck) informiert. Dieser steuert, entsprechend der betrieblichen Belange, seinen Mitarbeiter in den Grün-Phasenbereich. Der betreffende Mitarbeiter erhält zeitgleich zu seiner Information den Datenausdruck.

Rot-Phase:

Das Zeitguthaben eines Vollbeschäftigten befindet sich in der Warnfunktion von über +90 bis zur Höchstgrenze +105 Stunden bzw. –81 bis –120 Stunden (Teilbeschäftigte anteilmäßig). Der Arbeitszeitverantwortliche informiert schriftlich (Datenausdruck) den Centerleiter und dessen Vorgesetzten. Es erfolgt ein zielgerichteter Auf- oder Abbau des Zeitguthabens in den grünen Bereich mittels eines genauen Zeitplanes, unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitssituation und der festgelegten Mindestbesetzungsstärke. Arbeitszeiten, die zum weiteren Aufbau der Differenz beitragen, sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitsdirektors und des Betriebsrats möglich.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/1171/2000

Die Vereinbarung begrenzt das mögliche Guthaben. Sie schreibt zudem bei Berühren dieser Grenze die Erstellung eines Zeitplanes für den Abbau des Guthabens vor. Dieser wird allerdings allein vom Arbeitgeber gesteuert und steht unter der Bedingung, dass die aktuelle Arbeitssituation einen Ausgleich zulässt. Dagegen sieht die folgende Regelung ein verbindliches Instrumentarium zur Rückführung von Zeitguthaben vor. Auch hier besteht dies in Form eines Abbauplans. Dem kann sich der

Arbeitgeber nicht entziehen, da der Betriebsrat sich ein entsprechendes Beteiligungsrecht gesichert hat.

»Die Obergrenze darf zu keiner Zeit überschritten werden.

Bei einer Erreichung der Obergrenze von 150 Std. gelten folgende Regelungen.

Der Mitarbeiter darf nicht mehr zu Flexibilisierungsstunden und Mehrarbeit eingeteilt werden.

Vom Vorgesetzten wird ein Abfeierplan zum Abbau des Zeitkontos bis auf einen Kontostand = 10 Std. erstellt. Erfolgt dies nicht, so wird ein entsprechender Abfeierplan zwischen Personal und Betriebsrat erstellt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2164/1998

Den Standard der Ampelregelungen veranschaulicht der Auszug aus folgender Vereinbarung. Er befugt die jeweiligen Vorgesetzten dazu, bei Erreichen der Grenzen einzuschreiten. Die Maßnahmen, die bei Erreichen der Gelb-Grenze vorgesehen sind, scheinen jedoch hinfällig, da an gleicher Stelle die Rot-Grenze in Aussicht gestellt wird. Auch die Rot-Grenze wird sofort umgangen, da auch hier die Konsequenzen bei darüber hinausgehenden Stunden geregelt werden. Ungewöhnlich sind die Folgen bei Überschreiten dieser letzten Schwelle: Guthaben werden ausgezahlt, Defizite mit dem Einkommen verrechnet. Letzteres dürfte rechtlich kaum haltbar sein, da die Vorgesetzten aufgrund der eingeräumten Dispositionsbefugnisse den Kontostand verantworten.

»Bei einem Zeitsaldo von mehr als 20 bis 40 Minusstunden oder mehr als 60 bis 85 Plusstunden geht das Dispositionsrecht auf den Vorgesetzten über, der beispielsweise solange Arbeit oder Freizeit anordnen kann, bis der Zeitsaldo wieder maximal 10 Minusstunden oder maximal 40 Plusstunden beträgt. Ein Zeitsaldo von mehr als 40 Minusstunden oder mehr als 85 Plusstunden darf nicht überschritten werden.

Wird der Zeitsaldo von mehr als 40 Minusstunden überschritten, werden die überschreitenden Minusstunden nach der Berechnungsmethode von § 10 Abs. 2 TV-V in Entgelt umgerechnet und von der nächsten Entgeltzahlung abgezogen.

Wird der Zeitsaldo von mehr als 85 Plusstunden überschritten, werden die überschreitenden Plusstunden nach der Berechnungsmethode von § 10 Abs. 2 TV-V in Entgelt umgerechnet und mit der nächsten Entgeltzahlung ausgezahlt. Dies gilt nicht, soweit es sich bei den überschreitenden Stunden um nicht angeordnete Stunden handelt. In diesem Fall entfallen die überschreitenden Stunden ersatzlos.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2171/2005

Keine absolute Grenze stellen die Zahlen der folgenden Vereinbarung dar, sondern nur den am Stichtag (Monatsultimo) zu erreichenden Wert. Zu jeder anderen Zeit ist damit ein höheres Guthaben bzw. Defizit durch die Betriebsvereinbarung akzeptiert.

»Im Rahmen der Eigenverantwortung darf jeder Mitarbeiter ein Guthaben bis zu 100 Stunden und ein Minus bis zu 10 Stunden in den nächsten Monat übertragen. Bei Erreichen von plus 80 Stunden ist es Aufgabe der Vorgesetzten, mit den Mitarbeitern Regelungen zur Veränderung des Saldos zu vereinbaren. Bei Erreichen von minus 10 Stunden kann auf Antrag des Mitarbeiters und/oder des Vorgesetzten der Negativsaldo vergrößert werden.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 030200/1432/2001

Umgang mit Grenzübertretungen

Auch Steuerungsinstrumente können versagen. Daher befassen sich einige Vereinbarungen damit, wie auf ein Überschreiten der Korridor-grenzen reagiert werden soll. Entweder wird nur ein weiterer Zuwachs verhindert oder aber sogar eine Rückführung initiiert. Zu beachten ist: Jede Regelung, die den Umgang mit Stunden oberhalb der Grenzen regelt, deren Genehmigung beinhaltet. Andernfalls bedürfte es dieser Regelung nicht. Denn ohne sie besteht keine Zustimmung des Betriebs-/ Personalrats. In diesem Fall unterliegen alle Bewegungen jenseits der Grenzen der Mitbestimmung.

Die einfachste Reaktion auf eine Grenzübertretung ist der Systemwechsel: die Auszahlung von Guthaben, mal mit und mal ohne Zuschläge. Damit wird zwar der Sinn eines Arbeitszeitkontos ins Gegenteil verkehrt, aber immerhin werden die Stunden nicht einfach unendlich fortgeschrieben oder verfallen sogar ganz.

Sehr weit geht das erste Beispiel. Hier wird das gesamte Guthaben ausbezahlt, wenn die Grenze des zulässigen Guthabens überschritten wird.

»Das Zeitbudgetkonto darf höchstens mit einer Zeitschuld von 10 Stunden bzw. mit einem Zeitguthaben von 52 Stunden geführt werden. Bei Überschreitung des höchstmöglichen Zeitguthabens am Monatsende wird das gesamte Zeitguthaben im Folgemonat ausgezahlt.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2479/2005

Seltener sind Vereinbarungen über Maßnahmen, die den Kontostand tatsächlich reduzieren sollen. Hier führt eine Besetzungsregelung dazu, dass die individuelle Arbeitszeit unterschritten wird.

»Die Höchstgrenzen für die Zeitkonten liegen bei 150 Plus- und bei 70 Minusstunden.

Bei Erreichen der Höchstgrenze von 150 Stunden wird folgendes festgeschrieben: Es dürfen maximal 14 Schichten à 7,5 Stunden in 3 Wochen geleistet werden. Die freie Schicht ist vorrangig im Zusammenhang mit einem Wochenende zu gewähren.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1802/2003

Die folgende Passage ist weniger verbindlich, fokussiert jedoch dasselbe Ziel. Die Reduzierung hängt von einer Handlung des jeweiligen Vorgesetzten ab und untersteht seinem Ermessen.

»Im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeitpläne kann der Mitarbeiter seine Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Erledigung der Arbeitsaufgabe selbst organisieren. Bei der Gewährung von Ausgleichstagen hat der Mitarbeiter Anspruch auf bis zu 6 Tage pro Jahr, wenn das Arbeitszeitkonto und die betriebliche Situation dies zulassen.

Er ist verantwortlich, Negativ- bzw. Positivsalden, die durch Nutzung der flexiblen Arbeitszeit oder durch Verlagerung der Arbeitszeit nach § 2 Abs. 5 und 6 entstehen, durch Nacharbeit bzw. Freizeit auszugleichen. Überschreitet der Negativ- oder Positivsaldo über einen Zeitraum von 6 Monaten ein Volumen von 50 Stunden, kann der zuständige Vorgesetzte den Ausgleich anordnen, wenn

keine einvernehmliche Regelung zum Ausgleich der Salden gefunden wird.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1248/1999

Auch die folgende Regelung verhindert den weiteren Aufbau. Sie bietet zusätzlich die Möglichkeit zum Zeitausgleich: Die Auszahlung von Guthaben, die in vielen Vereinbarungen als letzte Möglichkeit vorgesehen ist. Vom ursprünglichen Sinn des Kontos als Flexibilisierungsinstrument liegt dies allerdings weit entfernt. Stattdessen wird lediglich der Zeitpunkt verschoben, zu dem die Mehrarbeitsvergütung ausgezahlt wird.

»Wird die Obergrenze des vereinbarten Saldenrahmens überschritten, darf der betreffende Mitarbeiter erst dann wieder zu über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden aufgefordert werden, wenn sein Arbeitszeitkonto in den zulässigen Bereich zurückgeführt wurde.

Eine Rückführung des individuellen Arbeitszeitkontos (um ca. 50 %) in den zulässigen Bereich ist über

- Auszahlung der Zeitguthaben mit 25 % Zuschlag oder
- Freistellung von der Arbeit mit Auszahlung (oder Freistellung) eines Zuschlages von 25 %

möglich. Sie erfolgt auf Antrag nach Wunsch des Beschäftigten, wobei ein Ausgleich durch Freizeit zu bevorzugen ist, es sei denn, dass betriebliche Gründe dem entgegenstehen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1463/2001

Auch Kappungsgrenzen verhindern eine Überschreitung der Grenzen – allerdings nur buchungstechnisch, nicht tatsächlich. Abgesehen davon sind sie rechtlich nur dann unproblematisch, wenn die Beschäftigten diese Enteignung verhindern können: durch eigene Maßnahmen, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss haben darf.

»Das Arbeitszeitkonto darf einen Stand von +/- 50 Stunden nicht überschreiten. Sollte das Arbeitszeitkonto den Stand von +/- 50 Stunden überschreiten, verfallen diese Stunden ersatzlos.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/2142/1996

Gemäß der folgenden Regelung kann eine Kappung verhindert werden. Das entsprechende Entscheidungsrecht liegt allerdings allein beim Arbeitgeber bzw. beim Schichtleiter.

»Ziel dieser Vereinbarung ist, dass zum Ende eines jeden Kalendermonats für jeden Mitarbeiter ein möglichst ausgeglichener Arbeitszeitsaldo gegeben ist. Deshalb werden zum Monatsende nur 35 Gutsstunden automatisch in den nächsten Kalendermonat vorgetragen. Darüber hinaus bestehende Arbeitszeitguthaben verfallen ersatzlos, es sei denn, diese wurden vom zugehörigen Schichtleiter schriftlich begründet und genehmigt. Als Begründung können ausschließlich dringende betriebliche bzw. persönliche Gründe angeführt werden, die einem rechtzeitigen Abbau des Zeitguthabens entgegenstehen (z. B. Krankheit des Mitarbeiters, Urlaub eines Kollegen, für den kein Springer zugeteilt werden kann).«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1661/2004

Nachfolgend werden die Beschäftigten zu einem Gespräch mit den Vorgesetzten verpflichtet. Der Hinweis auf die mögliche Beteiligung eines Betriebsratsmitglieds gibt die ohnehin bestehende Rechtslage wieder. Auch wenn die Beschäftigten dies ablehnen, hat der Betriebsrat das Recht, über den Inhalt solcher Gespräche durch den Arbeitgeber informiert zu werden. Dies wird abgesichert, indem die schriftliche Dokumentation der Gesprächsergebnisse verpflichtend vorgeschrieben wird.

»Der Vorgesetzte erhält monatlich eine Liste mit den individuellen Zeitschulden/Zeitguthaben. In allen Fällen, in denen das Volumen des Zeitkontos mehr als plus/minus 70 Stunden beträgt, führen Vorgesetzter und Mitarbeiter ein Gespräch in dem vereinbart wird, wie erreicht werden kann, dass sich das Zeitkonto in den nächsten 3 (in Ausnahmefällen auch 6 Monaten) wieder innerhalb eines Zeitkorridors von plus/minus 35 Stunden bewegt. Der Mitarbeiter kann zu diesem Gespräch einen Vertreter des Betriebsrates hinzuziehen. Das Ergebnis dieses Gesprächs ist dem Betriebsrat auf Verlangen zu erläutern und schriftlich zu dokumentieren.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1216/2000

Zu einer kaum überschaubaren Kontensituation führt die nachfolgend dargestellte Kontenkaskade. Mehrere Konten mit unterschiedlichen Grenzwerten werden nebeneinander geführt. Bei Grenzüberschreitungen kommt es zu Umbuchungen von einem ins andere Konto. Die Summe aller Schwankungsbreiten ergibt das tatsächlich mögliche Guthaben bzw. Zeitdefizit.

»Täglicher Überschuss der Sollzeit wird ins RAZ-Konto gebucht, bis die monatliche geforderte Zeit erfüllt ist.

Wenn RAZ-Konto (monatlich) voll ist, wird der tägliche Überschuss an Sollzeit ins GLZ-Konto gebucht bis keine Minusstunden mehr vorhanden sind.

Wenn RAZ-Konto (monatlich) voll ist und das GLZ-Konto keine Minusstunden aufweist, wird in das MAZ-Konto gebucht, bis die monatliche geforderte Zeit erfüllt ist.

Wenn keine MAZ beantragt ist oder das MAZ-Konto (monatlich) voll ist, wird der tägliche Überschuss an Sollzeit ins GLZ-Konto gebucht. Ist am Monatsende das GLZ-Konto größer als 10 Stunden, verfällt die darüber hinausgehende geleistete Zeit.«

 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1562/2002

Gemeinsames Kennzeichen vieler Vereinbarungen ist, dass Maßnahmen bei Grenzverletzungen neue Entscheidungen erfordern. Diese müssen sich in der konkreten Situation immer daran messen lassen, was der Betrieb gerade braucht bzw. was die jeweiligen Entscheider in dem Augenblick für den betrieblichen Bedarf halten. Dass dann entlastende Maßnahmen ergriffen werden, ist praktisch auszuschließen. Deshalb gehen einige Vereinbarungen inzwischen dazu über festzulegen, wie bei einer Grenzverletzung reagiert wird. Diese Reaktion ist durch den Betriebsrat als Vollzug der Betriebsvereinbarung durchsetzbar. Es kann sich daher niemand mehr darauf verlassen, dass verschwenderischer Umgang mit der Arbeitszeit »schon irgendwie gut gehen wird«. Die erste Vereinbarung dieser Art verhindert bei einer Grenzverletzung zumindest den weiteren Aufbau von Guthaben bzw. Defizit.

»Bei Überschreitung der Guthabengrenze erfolgt Rücksetzung auf regelmäßige Arbeitszeit, bis ein Abbau vereinbart und umgesetzt ist.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2387/2009

Weiter geht die zweite Vereinbarung dieses Typs: Sie sieht bei Versagen aller anderen Maßnahmen konkret die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit vor und kommt so tatsächlich zu einem Guthabenabbau.

»Übersteigt am Monatsende der Plus-Saldo die Grenze von 50 Stunden bzw. der Minus-Saldo die Grenze von 20 Stunden und lag der Saldo im Vormonat innerhalb der genannten Grenzen, so ist im Folgemonat dafür Sorge zu tragen, dass der neue Saldo wieder innerhalb dieser Grenzen liegt.

Sollte dies nicht erreicht werden, so soll der/die Mitarbeiter/-in in dem darauf folgenden Monat je angefangene 7,6 Plus-Stunden über der Grenze von 50 Stunden je einen Gleittag nehmen.

Wird von einem/einer Mitarbeiter/-in in drei aufeinander folgenden Monaten die Grenze von 50 Plus-Stunden überschritten, so wird – innerhalb des allgemeinen bzw. persönlichen Arbeitszeitkorridors – die maximale tägliche Arbeitszeit des/der Mitarbeiters/-in so lange auf 6 Stunden je Tag reduziert, bis sein/ihr Saldo die Grenze von 30 Plus-Stunden unterschritten hat.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2412/2006

Das dritte Beispiel für vorher festgelegte Maßnahmen stammt aus einem Betrieb mit geplanten Dienstzeiten. Es gewährleistet die Rückführung über Dienstpläne und räumt Freizeitwünschen der Beschäftigten absoluten Vorrang ein.

»Im Roten Bereich bedarf ein weiterer Aufbau von Stunden im Einzelfall der Zustimmung des Betriebsrates. Es ist dafür ein verbindlicher Abbauplan vorzulegen, wie der Mitarbeiter innerhalb der nächsten 3 Monatsdienstpläne wieder in den gelben Bereich gelangt. In diesem Zusammenhang ist dem Arbeitnehmerwunsch für einen Freizeitausgleich in ganzen Tagen in diesen nächsten 3 Monatsdienstplänen Rechnung zu tragen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2369/2009

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Gegensatz zu den dargestellten Reaktionen auf Grenzverletzungen befassen sich die Regelungen zum Umgang mit Störungen mit einem atypischen Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Dies betrifft insbesondere Kündigung und Tod.

Immer wieder ist eine Grundregel zum Umgang mit Zeitguthaben anzutreffen: In der Kündigungsfrist soll ein Freizeitausgleich erfolgen. Ist dies nicht möglich, muss er entsprechend ausgezahlt werden.

Für Zeitdefizite folgt in der Regel der Appell, diese in der Kündigungsfrist wieder einzuarbeiten, unabhängig davon, wer das Defizit verursacht hat. Selten finden sich hierzu so klare Aussagen wie im Folgenden.

»Der Arbeitgeber trägt das unternehmerische Beschäftigungsrisiko. Zeitkontenunterschreitung wird ersatzlos gestrichen.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2583/2010

Stattdessen erfolgt häufig eine vordergründige Gleichbehandlung von Zeitguthaben und -defiziten.

»Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitdifferenzen bis zum Ende der Kündigungsfrist auszugleichen.

Stehen diesem Vorgehen zwingende betriebliche Gründe entgegen, werden die Zeitdifferenzen in Geld ausgeglichen. Ist ein Minussaldo betrieblich verursacht und konnte die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist keinen Ausgleich erbringen, so erfolgt kein Entgeltabzug.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1277/1999

In den meisten Fällen dürfte ein solcher Entgeltabzug rechtlich kaum durchsetzbar sein. Denn die Vereinbarungen machen die Schwankungen von der betrieblichen Situation abhängig – auch wenn sie durch die Beschäftigten selbst gesteuert werden. Damit sind die Defizite Teil des Betriebsrisikos, das der Arbeitgeber trägt.

Einen anderen Ansatz verfolgt die nachstehende Vereinbarung. Sie nutzt die Guthaben, um Kündigungsfristen zu verlängern. Ob dies für alle Betroffenen wirklich ein attraktives Angebot ist oder ob hierfür bes-

ser eine Wahlmöglichkeit eingeräumt werden sollte, bedarf der genauen Prüfung.

»Bei Arbeitnehmern, denen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, verlängert sich die Kündigungsfrist um die auf dem Arbeitszeitkonto verfügbaren individuellen Guthaben, soweit ein Abfeiern nicht möglich war. Minusstunden gehen in diesem Fall zu Lasten des Unternehmens.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1113/1999

Selten finden sich Überlegungen wie hier dazu, wie Zeitdefizite bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeglichen werden können.

»Bei einer geplanten betrieblichen Kündigung wird dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben, vorhandene Minusstunden abzarbeiten. Dazu kann dem Mitarbeiter jeder zumutbare Arbeitsplatz zugewiesen werden.

Sofern der/die Betreffende eine Zeitschuld/Zeitguthaben hat, wird dies mit der Lohnabrechnung ausgeglichen.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/1805/2001

Ob diese Zuweisung wirklich rechtens ist, entscheidet sich vor allem anhand des Arbeitsvertrags. Die Regelung kann nicht als vorab erteilte Zustimmung zu einer Versetzung angesehen werden. Diese greift bei personellen Einzelmaßnahmen nicht, da die Betroffenheit von Rechten Dritter Grund für die Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG sein kann und nicht prognostizierbar ist.

Eher moderat, allerdings in ihrer Wirkung kaum einschätzbar zeigt sich die nachfolgende Vereinbarung. Sie legt zwar keine konkrete Maßnahme fest, signalisiert jedoch den Beschäftigten, was Betriebsrat und Arbeitgeber für zumutbar halten. Weisungsrechte für Vorgesetzte hinsichtlich der Lage der zusätzlichen Arbeitszeit können daraus allerdings nicht abgeleitet werden. Damit bleibt es auch hier bei einem Appell.

»Sobald der Termin des Ausscheidens bekannt ist, vereinbaren Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft bei Minus(stunden), ob ein Aufbau möglich ist und in welchem Umfang Stunden(guthaben) bis zum Austritt noch aufgebaut werden kann. Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit in Höhe der vertraglichen Wochenarbeitszeit zuzüglich 5 Std./Wo. zumutbar.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK 030200/2522/2011

Beinahe kurios ist nachstehend der Ausgleich der Konten bei Ausscheiden bzw. Antritt der Elternzeit geregelt: Der Arbeitgeber greift beliebig auf Urlaub und Entgelt zurück. Dies stellt eigentlich unantastbare Rechtspositionen der Beschäftigten in Frage.

»Scheidet ein Mitarbeiter aus, hat er bis zum Tage seines Ausscheidens sein Zeitkonto im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung auszugleichen. Ist dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich, so ist ein eventuelles Stundenguthaben als Normalzeit nach Tarif abzurechnen.

Minusstunden werden durch Verrechnung mit noch bestehenden Urlaubsansprüchen abgegolten. Erst wenn dies nicht möglich ist werden die Minuszeiten durch entsprechenden Entgeltabzug verrechnet.

Eine Aussetzung des Arbeitsverhältnisses wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, der Ableistung von Wehr- oder Zivildienst u.ä. wird hinsichtlich der Handhabung der Zeitkonten wie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses behandelt.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1959/2003

Teilweise wird beim Umgang mit Zeitguthaben und -defiziten bei einer Kündigung danach differenziert, wer diese ausgesprochen hat und worin sie begründet ist.

»Scheiden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen oder durch personenbedingte Kündigung auf Veranlassung des Unternehmens aus dem Unternehmen aus, so verfallen ggf. die zum Zeitpunkt des Ausscheidens valuierten Zeit- und Geldschulden ersatzlos, sofern keine anderen Ausgleichsmöglichkeiten

durch Nacharbeit in dem entsprechenden Fachgebiet bzw. Abteilungsbereich bestehen. Diese Regelung gilt auch bei Eintritt in das gesetzliche Rentenalter.

Scheiden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch verhaltensbedingte Kündigungen oder aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigungen aus, so werden die Zeit- und Geldschulden mit der letzten Abrechnung verrechnet.«

☛ NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK
030200/1977/1999

Beschäftigte, deren Konto im Minus ist, können durch eine solche Regelung rechtswidrig daran gehindert werden, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Denn sie müssten mit erheblichen Rückzahlungen rechnen.

Für den Todesfall des Beschäftigten legen die Vereinbarungen – sofern sie sich überhaupt damit befassen – die Vererblichkeit von Guthaben und den Verfall von Zeitdefiziten fest.

»Bei Tod des Arbeitnehmers verfällt die Zeitschuld zu Lasten des Unternehmens. Ein Zeitguthaben wird an die Erben ausgezahlt.«

☛ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1760/2002

Teilweise wird das Guthaben auch im Todesfall mit Zuschlägen ausgezahlt, was tarifvertraglich nicht unbedingt so vorgesehen sein muss.

»Bei Kündigungen sind Zeitguthaben oder Zeitdefizite bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in Zeit auszugleichen. Soweit dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, werden Zeitguthaben mit 25 % Zuschlag ausbezahlt.

Vorstehende Regelung gilt bei Ausscheiden des Mitarbeiters in den Ruhestand sowie im Falle des Todes entsprechend.«

☛ MASCHINENBAU, 030200/1148/1998

Fazit

Die Begrenzung der Kontobewegungen in der Vertikalen (Zeitguthaben und -schulden) spielt in den Überlegungen insbesondere der Interessenvertretungen stets eine herausragende Rolle. Ein zu hoher Gutha-

benstand signalisiert personelle Unterbesetzung und verpflichtet die Beschäftigten zu zuschlagsfreier Mehrarbeit. Zeitschulden gelten vielfach als unerwünscht, da darin unklare Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber gesehen werden. Spiegelbildlich verhalten sich die Verhandellenden der Arbeitgeberseite: Ihnen verheißt eine möglichst große Schwankungsbreite zwischen den maximalen Plusstunden und den maximalen Minusstunden Flexibilität und Freiheit bei personellen Maßnahmen. Benötigt wird dafür lediglich die Zustimmung des Betriebs-/Personalrat zu möglichst grenzenlosem Wachstum. Auch wenn sich diese Haltung später als Irrtum erweist, da sie an die Grenzen von vertraglichem und gesetzlichem Arbeitszeitrecht stößt, erweitert diese Zustimmung doch den Handlungsspielraum. Ein Produkt dieses Feilschens um die Schwankungsbreite ist die Gelbphase des Ampelkontos. Sie gibt dem Betriebs-/Personalrat das Gefühl, eine Schwelle eingezogen zu haben. Rechtlich ist sie nichts weiter als seine Zustimmung zu den entsprechenden Kontoständen.

Angesichts dessen erstaunt die mangelnde Konsequenz bei den Maßnahmen, mit denen die eingezogenen Grenzen gesichert werden sollen. Zwei Varianten bieten sich hierfür an: Der Betriebsrat übernimmt selbst das Wächteramt und schreitet mit aller juristischer Konsequenz ein, wenn es zu Verstößen kommt. Die juristische Konsequenz ist eine gerichtliche Unterlassungsverfügung, die den Arbeitgeber in Zukunft der Gefahr aussetzt, bei wiederholten Verstößen Ordnungs- bzw. Zwangsgelder bezahlen zu müssen. Das funktioniert aber nur, wenn in der Betriebsvereinbarung auch nicht der Anschein einer Zustimmung zu Grenzverletzungen vorhanden ist. Die Regelung, dass diese Verletzung die Beteiligten zu Gesprächen verpflichtet, ist in dieser Hinsicht zumindest zweifelhaft und wird in der Regel anders ausgelegt, als der Betriebsrat sich das vorstellt.

Die Variante hierzu ist die Regelung von Maßnahmen, die bei Verstößen einsetzen und tatsächlich zum Abbau von Guthaben führen. Das wird sich kaum anders als entweder über Auszahlungsoptionen oder im Vorhinein feststehende Freizeittage bewerkstelligen lassen, wobei deren Lage nach der Betriebsvereinbarung bereits bestimmbar sein muss. Beispiele für diese Varianten werden im Folgenden dargestellt.

2.4.2 Ausgleichszeitraum

Fast alle Vereinbarungen definieren einen Ausgleichszeitraum. Das ist die Frist, in der Zeitguthaben und -defizite ausgeglichen sein müssen. Teilweise werden diese Zeiträume eigenständig bestimmt, teilweise geben sie nur die tarifvertragliche Regelung wieder. Dabei ist zu beachten: Die Tarifregelung wird praktisch nur bei Vollzeitbeschäftigten angewendet, da sie den Zweck hat, die zuschlagsfreie Schwankung der Regelarbeitszeit zu ermöglichen.

Die Länge der vorgefundenen Ausgleichszeiträume variiert zwischen der Monatsabrechnung bei klassischer gleitender Arbeitszeit und mehreren Jahren bei Langzeitkonten. Dazwischen ist fast alles zu finden: halbjährige Fristen, Zeiträume von 13 Wochen, vier Monaten und – weit aus am häufigsten – zwölf Monaten. Ob die Begrenzung des Ausgleichszeitraums funktioniert, erschließt sich immer erst aus den Regelungen zum Umgang mit Restguthaben, aus dem Zusammenhang mit anderen Konten oder einer Auszahlungsoption. Die Übertragung in den folgenden Zeitraum, die Umbuchung in andere Konten und die Auszahlung verhindern den eigentlich vorgesehenen Zeitausgleich. Damit ist die Begrenzung wieder aufgehoben. Bei bestehender Tarifbindung entsprechen solche in Betriebsvereinbarungen geregelten Übertragungen fast immer einem Verstoß gegen den Tarifvertrag. Das war der entscheidende Punkt im Verfahren um die Arbeitszeit bei Daimler Chrysler (BAG vom 29. 4. 2004 – 1 ABR 30/02, vgl. Hamm 2001, S. 363ff.).

Der Ausgleichszeitraum unterscheidet zwei Grundtypen: Stichtagsregelungen fordern den Ausgleich an einem vorher festgelegten Datum; individualisierte Ausgleichszeiträume beginnen immer von neuem zu laufen, wenn das Konto den Nullstand erreicht.

Stichtagsregelung

Die Festlegung eines Stichtags zum Ausgleich der Konten erfolgt durch Bestimmung des kalendarischen Datums. Ein Ausgleich aller Konten am selben Tag ist jedoch schon theoretisch kaum denkbar. Daher thematisieren entsprechende Vereinbarungen oft die Konsequenzen eines nicht erfolgten Ausgleichs. Nachfolgend werden Arbeitgeber und Betriebsrat zu Verhandlungen verpflichtet.

»Der Ausgleichszeitraum endet am 31.12. des laufenden Jahres. Ist ein Ausgleich bis zum 31.12. nicht möglich, stimmen sich Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich über die weitere Verfahrensweise ab.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1219/1999

Noch weiter geht diese Regelung: Sie setzt zwar einen Stichtag, fordert aber an diesem keinen Ausgleich, sondern nur den Kontostand innerhalb einer bestimmten Bandbreite. Daraus wird auf die Einhaltung der Arbeitszeit im Jahresmittel geschlossen.

»Der Betrachtungszeitraum für den Auf- bzw. Abbau ist jeweils ein Kalenderjahr, also die Zeit vom 01. Januar bis 31. Dezember. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Gleitzeitsaldo am Ende des Betrachtungszeitraumes in der Bandbreite von 80 bis 140 Stunden bewegt und somit im Jahresmittel ausgeglichen ist (ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit nach §7,5 MTV).«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1936/2003

Individualisierter Ausgleichszeitraum

Probleme mit Restguthaben sollten sich bei individualisierten Ausgleichszeiträumen nicht stellen. Daher müssen Vereinbarungen hierzu nicht gleichzeitig Ausnahmen mitregeln, sondern können sehr viel einfacher gestaltet sein.

»Der individuelle Verteilzeitraum eines jeden Mitarbeiters für den Arbeitszeitausgleich beträgt 12 Monate. Innerhalb dieses Zeitraumes hat dieser Mitarbeiter sein Zeitkonto auszugleichen (+/- 0 Stunden auf dem Flexizeitkonto). Hier beginnt sein neuer, individueller Ausgleichszeitraum von 12 Monaten.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 030200/1970/2004

Auch bei individualisierten Ausgleichszeiträumen kommt es vor, dass das eigentliche Ziel – der Zeitausgleich – nicht verbindlich angestrebt wird, da ein gewisser Bestand an Plusstunden akzeptiert wird. So führt in dieser Vereinbarung ein Guthabenstand von 30 Stunden zum Neustart.

»Ein Ausgleich des Jahresarbeitszeitkontos muss innerhalb des Zeitraums von § 2 Ziff. 2 MTV (z. Zt. innerhalb von 52 Wochen) bzw. zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. Der Ausgleichszeitraum beginnt jeweils individuell neu, wenn ein Zeitkorridor von 30 Plus- oder Minusstunden erreicht wurde. Die/Der Vorgesetzte überwacht die Einhaltung des Ausgleichszeitraums nach § 2 Ziff. 2 MTV.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1149/2000

Umgang mit Störungen

Ob die Betriebsparteien vom Funktionieren ihres Arbeitszeitkontos überzeugt sind zeigt sich auch daran, wie sie mit Störungen umgehen. Eine Störung ist der verfehlte Zeitausgleich innerhalb des Ausgleichszeitraums. Je mehr Abweichungen vorgesehen und damit von der Zustimmung des Betriebsrats umfasst sind, desto geringer scheint das Vertrauen zu sein.

Relativ selten gehen Regelungen offenkundig davon aus, dass Störungen vermeidbar sind, und schließen deshalb jede weitere Verwendung von Restguthaben oder -defiziten aus. Im Einzelfall kann anders verfahren werden, aber nur mit Zustimmung des Betriebsrats.

»Plusstunden dürfen über den Planungs- und Ausgleichszeitraum nicht übertragen werden. Minusstunden am Ende des Planungszeitraumes [...] verfallen zu Lasten der Firma. Eine Auszahlung von Gutstunden ist ausdrücklich nicht möglich.«

🔑 MÖBELHERSTELLER, 030200/1766/2003

Sehr verbreitet werden Guthaben und in der Regel auch Minusstunden in den Folgezeitraum oder in andere Konten übertragen. Die Übertragung in andere Konten funktioniert allerdings nur bei Zeitguthaben. Hierbei erfolgt eine Umbuchung in Langzeitkonten, die als reine Ansparkonten angelegt sind und demnach keine Minusstunden aufnehmen können. In einfacher Form geschieht dies nachstehend. Dabei wird davon ausgegangen, dass die gesetzten Grenzen von +60 und -30 Stunden wiederum überschritten werden können.

»Es darf kein Zeitguthaben erlangt werden, das in der verbleibenden Zeit des Jahres nicht mehr ausgeglichen werden kann. Ist der Mitarbeiter zu einem totalen Kontenausgleich bis zum Jahresende nicht in der Lage, so kann er ein Zeitguthaben von +60/-30h auf das Jahresarbeitszeitkonto des nachfolgenden Jahres übertragen. Liegt der Fall einer begründeten Nichteinhaltung dieses vorgegebenen Rahmens vor, dann werden weitere Entscheidungen zwischen dem Centerleiter bzw. den Geschäftsbereichsleitern/Geschäftsführern und dem zentralen Arbeitszeitverantwortlichen nach Einzelfallprüfungen getroffen. So können z. B. Minusstunden bei Einverständnis des Arbeitnehmers mit noch verbliebenem Urlaub verrechnet werden.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/1171/2000

Eine besondere Form der Umbuchung wählt die folgende Vereinbarung. Positive Salden werden zu »Zeitwertpapieren« gemacht und in Fondsanteile umgewandelt. An deren Gewinnen und Verlusten können die Beschäftigten für ihre zusätzliche Arbeit allerdings nur in Form von Freistellungen partizipieren. Der Betriebsrat kann nur bis zur 35. Stunde Einfluss nehmen. Der Verwendung der darüber hinausgehenden Zeiten für diese Anlageform hat er bereits vorab zugestimmt.

»Das Arbeitszeitkonto soll jährlich zum 30.06. auf Null Stunden zurückgeführt werden.

Wird kein ausgeglichenes Arbeitszeitkonto erreicht, werden positive Zeitsalden unter Berücksichtigung der Auftragslage für die Folgemonate in Zeitwertpapiere übertragen.

Eine einvernehmliche Regelung hierzu wird mit dem Betriebsrat spätestens bis zum 30.06. eines Jahres, erstmalig zum 30.06. [...] getroffen.

Kommt es zu keiner Einigung werden Arbeitszeitkontenguthaben über 35 Stunden in Zeitwertpapiere übertragen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2172/2002

Im Folgenden wird eine Kaskade in Gang gesetzt. Die nicht ausgeglichenen Stunden werden umgebucht: teils in den folgenden Ausgleichszeitraum, teils in ein anderes Konto mit längerer Laufzeit.

»Zeitüberhänge bzw. positive Zeitguthaben werden grundsätzlich nicht ausbezahlt.

Am Ende des Ausgleichszeitraumes ist das Kurzzeitkonto wie folgt auszugleichen:

- Übernahme in den nächsten Ausgleichszeitraum bis max. plus/minus 50 Std. Zeitguthaben
- Übernahme in ein Langzeitkonto bis max. plus 150 Std. Zeitguthaben.«

🔑 ANONYM, 030200/2013/2002

Es liegt nahe, Stundenguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums einfach auszuzahlen. Hier erfolgt dies ohne Zuschläge.

»Hat das Konto eines Mitarbeiters während der Zeit von 12 Monaten keinen ausgeglichenen Stand erreicht, so ist dieser Zeitausgleich innerhalb einer Frist von zwei Monaten herbeizuführen. Ist dies nicht möglich, werden die Zeitguthaben zuschlagsfrei ausgezahlt.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/1423/2001

Wirtschaftlich stehen die Beschäftigten mit der folgenden Regelung besser. Sie sieht zwar keine Auszahlung, sondern eine Umbuchung vor. Allerdings wird dem gesamten Guthaben dann ein Zeitzuschlag zugebucht – auch dann, wenn das Guthaben selbst aus Zeitzuschlägen erwirtschaftet wurde.

»Besteht am Ende des 12-monatigen Ausgleichszeitraumes ein Guthaben, so wird es gemäß Tarifvertrag mit dem Faktor 1,35 in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Dies gilt auch für Zeiten, die bereits früher bezuschlagt wurden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2259/2006

Die Auszahlung als Mehrarbeit mit Zuschlägen ist in der folgenden Vereinbarung zumindest als Option für die Beschäftigten vorgesehen.

»Die über die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden hinaus verfahrenre Arbeitszeit wird auf einem Zeitkonto gesammelt. Zum Ausgleich des Zeitkontos wird Freizeit gewährt, wobei sowohl das betriebliche Inte-

resse als auch der Wunsch des AN zu berücksichtigen sind. Das Arbeitszeitkonto ist bis zum 30.09. des laufenden Jahres auszugleichen. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, so ist die Abgeltung in Form von bezahlter Mehrarbeit vorzunehmen. Ein negatives Zeitkonto kann in den Folgezeitraum übernommen werden. Für Mitarbeiter, die von der Möglichkeit der Bezahlung keinen Gebrauch machen wollen, kann eine individuelle Vereinbarung über einen Zeitausgleich im Folgezeitraum geschaffen werden.«

🔑 BERGBAU, 030200/1269/2000

Laut folgender Vereinbarung wird am Ende des Ausgleichszeitraums das verbleibende Zeitguthaben ausnahmslos mit Zuschlägen ausgezahlt.

»Das Flexi-Arbeitszeitkonto soll innerhalb des Ausgleichszeitraumes ausgeglichen werden, das heißt 0 Stunden betragen. Vorhandenes Zeitguthaben wird nach dem Ausgleichszeitraum mit pauschal 25 % Mehrarbeitszuschlag ausbezahlt.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 030200/1974/2002

Schließlich finden sich auch Mischformen. Sie sehen eine teilweise Übertragung des Guthabens und eine teilweise Auszahlung vor. Hier wird der ausgezahlte Anteil mit einem eigens geschaffenen Zuschlag versehen.

»Zum Jahresarbeitszeitende am 31. Dezember [...] sollen sich die Stundenkonten vom Jahr [...] von Vollzeit-MitarbeiterInnen innerhalb einer Bandbreite von plus 30 bis minus 20 Stunden ausgleichen. Abweichungen werden folgendermaßen behandelt:

- alle Plusstunden ab plus 31 werden mit 50 % Zuschlag vergütet. Dieser Zuschlag kann ausbezahlt oder als Freizeit abgegolten werden.
- alle Minusstunden ab minus 21 entfallen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1684/2000

Anders wird mit Zeitdefiziten umgegangen. Diese werden überwiegend in den Vereinbarungen am Ende des Ausgleichszeitraums wie folgt gestrichen.

»Alle Minusstunden, die über die [...] genannten Minusstunden im Berechnungs-Planungszeitraum geleistet werden, verfallen am Ende des jeweiligen Berechnungs-Planungszeitraums.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/1744/2003

In Einzelfällen kommt es im laufenden Arbeitsverhältnis zur Verrechnung von Minusstunden mit Vergütung, wenn das Konto am Stichtag nicht ausgeglichen ist.

»Die Soll-Arbeitszeit darf zum Übertragungszeitpunkt einschließlich eventueller Vorträge um höchstens 24 Stunden unterschritten werden. Unterschreitungen von mehr als 24 Stunden werden als unbezahlte Fehlzeit behandelt und führen zu einem entsprechenden Lohn- bzw. Gehaltsabzug. Diese Fehlzeiten sind der zuständigen Personaldienststelle zu melden.«

🔑 KOHLEBERGBAU, 030200/1468/2001

Solche Regelungen sind individualrechtlich kaum haltbar, wenn sich die tatsächliche Arbeitszeit nach der Auslastung des Betriebs richtet. Damit greifen die Betriebsparteien verschlechternd in den Arbeitsvertrag ein. Dies widerspricht dem im BetrVG verankerten Günstigkeitsprinzip. Kurioserweise stellt die folgende Regelung den Beschäftigten frei, ob ihre Zeitschulden am Ende des Ausgleichszeitraums verfallen oder nicht. Die Entscheidung dürfte nicht schwer fallen.

»Am Ende des Ausgleichszeitraumes erfolgt eine abschließende Saldierung. Etwaige Zeitschulden entfallen ersatzlos ohne Minderung des personellen Einkommens. Sie können jedoch im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den nachfolgenden Ausgleichszeitraum übernommen werden.«

🔑 TEXTILGEWERBE, 030200/1064/2000

Der völlige Verzicht auf einen Ausgleichszeitraum ist allenfalls dort möglich, wo keine Tarifbindung besteht. Tarifverträge fordern praktisch immer den Ausgleich innerhalb einer definierten Frist – wenn auch mit abnehmender Verbindlichkeit, wie etwa im TVöD. Auch ohne Tarifbindung ist zweifelhaft, ob dieser Verzicht möglich ist. Damit wird den Beschäftigten eine langfristige Gehaltsstundung zugemutet. Der Verzicht kommt aber so selten vor, dass er – wie hier – ausdrücklich erwähnt wird.

»Der Zeitsaldo im Arbeitszeitkonto muss nicht innerhalb einer bestimmten Frist oder zu einem Stichtag abgebaut sein. Er kann auch über die Jahresfrist bestehen bleiben.«

☛ METALLVERARBEITUNG, 030200/1731/1999

Fazit

Die oben beschriebene Schwankungsbreite bei Zeitguthaben und -schulden begrenzt das Konto vertikal. Dasselbe vollzieht der Ausgleichszeitraum auf der Horizontalen. Beides wird in den meisten Vereinbarungen erkennbar, aber zusammenhanglos nebeneinander gestellt – obwohl ein unmittelbarer Zusammenhang besteht: Die Schwankungsbreite kann nur so viel Zeit umfassen, wie innerhalb des Ausgleichszeitraums auch durch Freistellung ausgleichbar ist. Stattdessen gerät das Funktionieren des Kontos regelmäßig zum Glücksspiel, bei dem am Ende festgestellt wird, ob sich die Arbeitszeit wie erhofft entwickelt hat. Dies ist praktisch ausgeschlossen, wenn für alle Beschäftigten ein einheitlicher Stichtag für den Zeitausgleich gilt. Es wäre reiner Zufall, wenn sich die Plus- und Minusstunden aller am selben Tag die Waage hielten. Daraus folgt die Notwendigkeit, zusätzliche Regelungen zu vereinbaren, die Grenzverletzungen erlauben und die Ausgleichszeiträume ins Unendliche dehnen. Oft geschieht dies im allseitigen Einverständnis. Die Beschäftigten wollen sich auf diese Weise ein Polster schaffen, um auch außerplanmäßig Freizeit entnehmen zu können. Ein riskantes Spiel, wenn die Betriebs-/Dienstvereinbarung hierfür keine klaren Spielregeln enthält.

Einfacher funktionieren individualisierte Ausgleichszeiträume, die auf einen einheitlichen Stichtag verzichten können. Mit jedem Ausgleich beginnt hier ein neuer Ausgleichszeitraum. Auch hier gilt aber: Wenn

zugelassene Schwankungen bei Plus- und Minusstunden zu hoch sind, können sie nicht mehr in der vorgesehenen Laufzeit ausgeglichen werden.

2.4.3 Zeitausgleich

Die untersuchten Vereinbarungen befassen sich nicht nur mit dem Aufbau von Zeitguthaben, sondern auch mit dessen Abbau. Hierfür werden entweder Verfahrensweisen, insbesondere Konfliktlösungswege, verankert oder den am Prozess beteiligten Vorgesetzten und Beschäftigten Rechte zugeordnet.

Abprache zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten

Überwiegend wird geregelt, dass sich die direkt beteiligten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen und Vorgesetzten über den anstehenden Zeitausgleich absprechen.

»Mitarbeiter können im Rahmen ihres Zeitkontos unter vorheriger Abstimmung mit dem Vorgesetzten stundenweise, ganz- oder mehrtägig der Arbeit fernbleiben. Zeitausgleiche können auch vor oder nach Urlaubstagen, Wochenenden und Feiertagen genommen werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/1167/2000

Diese Regelung zeigt zwar einen Weg auf, klärt jedoch nicht, wie Konflikte um die Festlegung des Zeitausgleichs gelöst werden können. Hierfür wird eine Entscheidungsinstanz benötigt. Dafür bestehen die nachfolgenden Möglichkeiten.

Zeitausgleich – Festlegung durch den Arbeitgeber

Eine Konfliktregelung ist überflüssig, wenn feststeht, wer über den Zeitausgleich verbindlich entscheidet. Im Folgenden obliegt dies dem Arbeitgeber. Er darf das Guthaben für verordneten Betriebsstillstand wie z. B. Brückentage einsetzen.

»Das Unternehmen kann ›Brückentage‹ für Bereichs- bzw. Betriebs-schließungen nutzen. ›Brückentage‹ im Sinne dieser Regelung sind alle Tage zwischen einem Feiertag und dem danach oder davor liegenden Wochenende. Des weiteren fallen unter diese Regelung die Arbeitstage zwischen Heiligabend und Silvester (einschließlich).«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1531/2001

Auch laut folgendem Text hat der Arbeitgeber bzw. der betriebliche Vorgesetzte ein Bestimmungsrecht. Für dessen Ausübung muss er eine Frist einhalten.

»Die Entnahme von Zeit von dem persönlichen Zeitkonto kann aus betrieblichen Gründen und zur Vermeidung von Überstunden mit einer Vorankündigungszeit von 1 Woche durch den Vorgesetzten angewiesen werden. Die angewiesene Entnahme von Zeit kann nur tage- bzw. wochenweise erfolgen und ist durch den Kontoinhaber schriftlich (Formular Urlaubsantrag, Vermerk: Zeitkonto) zu bestätigen. Sollte eine kurzfristigere Zeientnahme als die oben vereinbarte (1 Woche) erforderlich sein, kann dies in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.«

🔑 ELEKTRO, 030200/1139/1998

Uneingeschränkt können Vorgesetzte in nachstehend zitiertem Betrieb der Metallverarbeitung die Beschäftigten sowohl tage- als auch stundenweise freistellen.

»Der Abbau von angesammelten Zeitguthaben erfolgt durch Festlegung von Freischichten für ganze oder mehrere zusammenhängende Tage sowie für einzelne Stunden nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse. Die Festlegung wird durch die betrieblichen Vorgesetzten vorgenommen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1113/1999

Auch wenn es anders aussieht: Die folgende Regelung überträgt dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht. Nur er ist im betrieblichen Alltag dazu berufen, das Vorliegen betrieblicher Gründe zu beurteilen (vgl. Fazit in Kap. 2.2.2).

»Der Abbau von Zeitguthaben richtet sich nach den Wünschen der Arbeitnehmer. Sie haben hierbei die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Der Antrag kann nur abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/1747/2002

Es bestehen keine definierten Unterschiede zwischen betrieblichen und dringenden betrieblichen Belangen. Daher enthält auch diese Vereinbarung ein einseitiges Bestimmungsrecht der Vorgesetzten.

Vereinzelt sehen Regelungen eine Aufteilung des Guthabens vor: Einen Teil darf der Arbeitgeber für seine Zwecke verwenden; ein anderer Teil steht den Beschäftigten zur Verfügung. Hier können sie uneingeschränkt auf diesen Anteil zugreifen.

»Im Drei-Schicht-Betrieb werden elf AZV-Tage gewährt. Die Lage der AZV-Tage wird wie folgt festgelegt:

- sechs Tage stehen zur freien Verfügung des Mitarbeiters, davon sind vier im 2. und 3. Quartal eines Jahres zu nehmen,
- fünf Tage werden nach den betrieblichen Belangen festgelegt, hierbei soll soweit wie betrieblich vertretbar auf Wünsche der Mitarbeiter eingegangen werden. Wurden die fünf Tage bis zum 15. Juni eines Jahres nicht von der Firma in Anspruch genommen, stehen sie dem Mitarbeiter zur freien Verfügung.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1462/2001

Festlegung durch die Beschäftigten

Wenige Vereinbarungen gestatten den Beschäftigten einen Zugriff auf ihr eigenes Zeitguthaben, bei dem sie den Zeitausgleich in eigener Regie festlegen können.

Nachstehend ist der Zeitausgleich unabhängig von Anforderungen des Betriebes oder des Arbeitgebers bzw. der Vorgesetzten, solange die Vorlauffrist von 21 Tagen eingehalten wird.

»Jede/r Mitarbeiter/in hat das Recht, ihr/sein Zeitguthaben wie Urlaub jederzeit nach Absprache mit ihrem/seinem Vorgesetzten oder mit einer Anmeldefrist von 21 Tagen beliebig nach eigenem Wunsch

durch ganze oder halbe Freischichten ohne Verdienstminderung abzubauen.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/932/1997

Auch wenn es in einigen Vereinbarungen nicht ausdrücklich geschrieben steht, ist doch meist der bzw. die Vorgesetzte an der Festlegung des Zeitausgleichs beteiligt. Wie weit dieser Einfluss geht, ist auch Thema im Abschnitt 3.6 Konfliktlösung. In den folgenden Beispielen sind die Vorgesetzten bei der Bewilligung des Zeitausgleichs inhaltlich ungebunden, müssen aber schnell entscheiden.

»Der Arbeitgeber hat einen entsprechenden Antrag innerhalb von drei Arbeitstagen zu bearbeiten und schriftlich zu genehmigen bzw. einen nicht genehmigten Zeitausgleich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Schweigt der AG, so gilt dies als Zustimmung.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2579/2011

»Die Ankündigungszeiten für Urlaubsanmeldungen und Zeitausgleich außerhalb der Sommerferienzeit lauten wie folgt:

- Urlaubsdauer 1 Tag: Ankündigungszeit 5 Kalendertage, Genehmigung nach Antragstellung 2 KT
- Urlaubsdauer bis 5 Tage: Ankündigungszeit 10 Kalendertage, Genehmigung nach Antragstellung 5 KT
- Urlaubsdauer mehr als 5 Tage: Ankündigungszeit 15 Kalendertage, Genehmigung nach Antragstellung 7 KT

Die Ankündigungszeiten sind als Minimalzeiten zu betrachten, die Gleittage sollten, wenn möglich, früher beantragt werden.

Geht den Beschäftigten bis zum Ablauf der Genehmigungsfrist kein ablehnender Bescheid zu, gilt der Urlaub als genehmigt.

Über eine Verkürzung der Ankündigungsfristen entscheidet der Vorgesetzte.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/2337/2004

Ein abgestuftes, situationsabhängiges Recht auf Freistellung beschreibt die folgende Vereinbarung. Die wiederholte Ablehnung der Freistellung erhöht den Rechtfertigungsdruck für den Arbeitgeber. Wird keine Einigung erzielt, setzt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wieder ein.

»Der Mitarbeiter kann jederzeit die Inanspruchnahme seines Arbeitszeitkontos zu Beginn oder Ende des Arbeitstages verlangen. Der Arbeitgeber kann dies aus betrieblichen Gründen ablehnen. Der Mitarbeiter kann für den Fall der Ablehnung einen weiteren Antrag für einen anderen Zeitraum stellen, den der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann. Kommt keine Einigung hierüber zustande, ist der Betriebsrat unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG zu beteiligen. Kann eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Die Ablehnung ist dem Mitarbeiter gegenüber zu begründen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2135/2005

Verfahrensregelungen/Erhalt der Mitbestimmung

Die Freistellung als Recht, das zumindest aus der zusätzlich geleisteten Vorarbeit herrührt, wird von den meisten Vereinbarungen in der einen oder anderen Weise beschrieben. Wie in allen anderen Fällen reicht aber die Erwähnung nicht aus, um dieses Recht durchsetzbar zu machen. Dann steht die Freizeit lediglich unter dem Vorbehalt, dass der bzw. die Vorgesetzte sie genehmigt. Das legt nahe, hierfür eigenständige Konfliktlösungsmechanismen in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Dafür bietet sich einerseits ein Mitbestimmungsverfahren mit anschließender Einigungsstelle oder ein Rückgriff auf andere Regeln an. Ohne Umweg über andere Verfahren ersetzen die beiden ersten Beispiele eine mangelnde Einigung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sofort durch das Mitbestimmungsverfahren.

»Überschreitet das Arbeitszeitkonto die Zahl von +120 Stunden, muss innerhalb von fünf Tagen einvernehmlich zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber eine Festlegung erfolgen, an welchen Tagen durch ganztägige Freistellung innerhalb der darauf folgenden zwei Monate 40 Stunden abgebaut werden (Ausgleichsplan). Kommt es zu keinem Ausgleichsplan, legen Betriebsrat und Arbeitgeber diese Ausgleichstage fest.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2638/2012

»Ganztägige Freizeitnahme ist an sechs Arbeitstagen im Jahr möglich (davon zusammenhängend max. zwei Tage im Quartal). Der Vorgesetzte kann die gewünschte Freizeitnahme nur verweigern, wenn gleichzeitig eine Einigung auf einen Ersatztermin erfolgt. Bei Scheitern ist binnen drei Werktagen eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeizuführen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2636/2011

Die folgende Vereinbarung dagegen greift einerseits auf das betriebliche Verfahren der Urlaubsvergabe zurück, lässt aber andererseits den Weg in die Mitbestimmung offen.

»Bei der terminlichen Festlegung von individuellen Freischichttagen zum Ausgleich von Zeitguthaben sind grundsätzlich die urlaubsrechtlichen Regeln [...] entsprechend anzuwenden. Dies bedeutet, dass die Festlegung von Freischichtstunden bzw. -tagen nach Beantragung durch den Mitarbeiter in Absprache mit dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung bzw. die zuständigen Vorgesetzten bei Berücksichtigung persönlicher Terminwünsche der Mitarbeiter nach Maßgabe der betrieblichen Notwendigkeiten erfolgt.

Im Nichteinigungsfall gilt § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG entsprechend.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2324/2006

Ebenfalls auf die Möglichkeit der Mitbestimmung des Betriebsrats als Konfliktlösung greift die letzte Vereinbarung zu diesem Thema zurück – allerdings mit einer Besonderheit: Hier ist die Rollenverteilung umgekehrt. Nicht die Beschäftigten müssen ihren Anspruch über die Mitbestimmung und damit letztlich die Einigungsstelle realisieren, sondern die Vorgesetzten müssen sich die Ablehnung der Freizeitentnahme genehmigen lassen.

»Mitarbeiter haben bis zur Grenze der zulässigen Zeitreserve die Möglichkeit, ganztägigen Freizeitausgleich zu nehmen. Dies gilt auch in Verbindung mit Urlaub, Wochenenden und Feiertagen. Nimmt ein Mitarbeiter unter Beachtung der Arbeitszeitabsprachen im Team ganztägigen Freizeitausgleich, so kann eine Änderung nur erfolgen, wenn eine einvernehmliche Ersatzterminierung erfolgt

oder der Betriebsrat und Bereich Personal der Änderung/Ablehnung zustimmen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/2635/2012

Wahlrecht zwischen Freizeit oder Vergütung

Zeitguthaben sind nach den meisten Tarifverträgen vorrangig durch Freizeit auszugleichen. Dennoch überlassen einige Vereinbarungen den Beschäftigten die Wahl zwischen Freizeit und Vergütung. Die folgende Regelung enthält zudem eine Bestimmung für den Fall, dass Beschäftigte keine Wahl treffen. So wird verhindert, dass das Wahlrecht auf den Arbeitgeber übergeht.

»Die Zeitdifferenz zwischen individueller Arbeitszeit und betriebsüblicher Arbeitszeit kann entsprechend Anlage 1 mit Zeitgutschriften, Geldleistungen oder sonstigen Leistungen ausgeglichen werden. Über die Art des Ausgleichs entscheidet der Mitarbeiter zum Ende eines Kalenderjahres für das jeweils folgende Kalenderjahr. Sofern der Mitarbeiter nicht ausdrücklich etwas anderes wählt, gilt der Zeitausgleich.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1531/2001

Freistellung – Reihenfolge

Mitunter werden Freistellungen ohne die ausdrückliche Bestimmung vorgenommen, ob es sich dabei um Freizeitausgleich aus dem Arbeitszeitkonto oder um Jahresurlaub handelt. Eine nachträgliche Zuordnung ist erforderlich, da in der Regel hierfür unterschiedliche Verfallsregeln gelten. Die beiden folgenden Beispiele verfahren hierzu in gegensätzlicher Reihenfolge. Im ersten Fall steht der Abbau von Zeitguthaben vor dem Abbau von Urlaub.

»Für die Gewährung von unbezahlten Stunden/Tagen gilt die Reihenfolge: Abbau der Zeitkontenguthaben – Abbau von Tarifurlaub – unbezahlter Urlaub.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1354/1999

Nachfolgend hat der Abbau von Urlaub und Resturlaub Vorrang.

»Erfolgt der Abbau des Arbeitszeitkontos durch ganze Tage oder halbe Tage, ist folgende Reihenfolge einzuhalten:

- Resturlaub aus dem Vorjahr ist zwingend vor Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos abzubauen.
- Der für das Kalenderjahr unverplante Urlaub sollte anteilig pro Kalendermonat (unverplanter Urlaub: 12) vor Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos abgebaut werden.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1963/2002

Beide Varianten sind möglich. Die Auswahl sollte sich daran orientieren, welche Ansprüche zuerst verfallen. Die Verfallsfrist für den Urlaub ist im BUrlG bzw. Tarifvertrag festgelegt. Die Verfallsfrist für das Zeitgut haben regelt meist die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Freizeitausgleich – Widerruf

Der Wunsch, alle Eventualitäten zu berücksichtigen, führt in einigen Fällen dazu, dass auch der Widerruf einer genehmigten Freistellung laut Vereinbarung möglich ist. Wird dem Arbeitgeber dieses Recht eingeräumt, entsteht für die Beschäftigten eine Arbeitsverpflichtung an den entsprechenden Tagen, ohne Rücksicht auf individuelle Zeitplanung.

»Eine bereits genehmigte Freistellung kann nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen widerrufen werden.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030200/2161/2003

Der Widerruf ist hier uneingeschränkt möglich, da das Kriterium »dienstliche bzw. betriebliche Gründe« nicht trennscharf ist. Das zweite Beispiel geht anders vor. Es lässt einen Widerruf nur zu, wenn Betroffene einverstanden sind. Als zusätzliche Hürde für den Arbeitgeber bestehen finanzielle Konsequenzen.

»Nach Genehmigung bzw. Anordnung von Freizeitstunden kann der Arbeitnehmer diese Zeit persönlich verplanen. Wird aus betrieblichen Gründen die Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich, ist dies nur mit seinem Einverständnis möglich. Eventuell anfallende Stornokosten für Reisen sind vom Arbeitgeber zu erstatten.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1150/1998

Fazit

Wenn die Flexibilisierung der Arbeitszeit tatsächlich Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten soll – so das viel genannte Ziel aus den Präambeln – dann spielt der Freizeitausgleich für zunächst unentgeltlich geleistete Mehrarbeit eine große Rolle. Diese Freizeit ist der Gegenwert für die Unterwerfung unter die Schwankungen, die der Betrieb nicht mehr durch organisatorische Maßnahmen ausgleichen will oder kann. Sobald die Nutzung dieses Gegenwerts – der Anspruch auf bezahlte Freistellung – davon abhängt, ob das Unternehmen bzw. der Vorgesetzte dies für angemessen halten, verflüchtigt sich der vermeintliche Nutzen für die Beschäftigten.

Für sie liegt ein wichtiger Wert der Vereinbarungen in der Absicherung dieses Anliegen – unabhängig davon, ob der Freizeitausgleich in der unmittelbaren Kommunikation in den Abteilungen und damit in der Praxis funktioniert. Trotz dieses Funktionierens darf nicht darauf verzichtet werden, die Rechte in schriftlicher Form klarzustellen. Im Gegenteil: Wo es praktisch keine Probleme gibt, spricht nichts dagegen, diese bewährte Praxis als Standard zu etablieren und damit auf andere Bereiche zu übertragen. Die Absicherung eines positiven Zustandes bedeutet seine Anerkennung und nicht – wie häufig empfunden – einen Misstrauensbeweis.

Zwei Wege zur Absicherung dieser Rechte finden sich in den Vereinbarungen: die Konfliktlösung unter Einschaltung der Mitbestimmung sowie die Stärkung der unmittelbaren Rechtsposition der Beschäftigten. Letztere passt eher zur Idee jener Vereinbarungen, die mehrheitlich die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitszeit in die Belegschaften delegieren. Insbesondere der zweite Weg entspricht dem Geist der Regelungen, die eine größere Einflussnahme der Beschäftigten auf Arbeitszeit und Arbeitsorganisation unterstützen. Er wird in den neueren Vereinbarungen dieser aktualisierten Auswertung sehr viel häufiger beschritten.

2.5 Zeiterfassung

Nicht nur das ArbZG verpflichtet zur Erfassung der Arbeitszeit, zumindest soweit sie über acht Stunden täglich hinausgeht. Auch die innere Logik der Kontoführung verlangt danach: Was auf Konten gebucht wird, muss irgendwie erfasst sein. Die untersuchten Vereinbarungen befassen sich mit diesem Thema auf unterschiedliche Weise: Sie regeln die Bedienung von Zeiterfassungsgeräten oder die Befreiung hiervon. Daneben werden auch Beginn und Ende der Arbeitszeit festgelegt.

»Das Einbuchen erfolgt nach dem Bekleidungswechsel, das Ausbuchen erfolgt vor dem Bekleidungswechsel nur an den jeweils gekennzeichneten Zeiterfassungsgeräten in den Abteilungen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/956/1998

In Betrieben ohne elektronische Zeiterfassung wird diese Aufgabe in der Regel auf die Beschäftigten übertragen. Insoweit bietet die folgende Regelung keine Besonderheit. Sie befasst sich allerdings zusätzlich mit der Verbindlichkeit solcher Aufzeichnungen.

»Die Beschäftigten erfassen ihre Arbeitszeit selber in einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Formular und leiten jeweils am Monatsanfang ihren Vorgesetzten ein Exemplar der Erfassung per eMail zu. Erhebt dieser keine Einwände, ist die Erfassung als sachlich richtig anerkannt und Basis der Berechnung von Freizeitausgleichsansprüchen. Anspruch auf Freizeitausgleich an ganzen Tagen haben nur Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit nach dieser Vorschrift erfassen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2289/2000

Das Verfahren ähnelt dem Monatsabschluss beim Girokonto: Wird nicht rechtzeitig Einspruch gegen die Richtigkeit der Daten erhoben, muss im Streit nicht mehr der Beschäftigte beweisen, dass er richtig aufgeschrieben hat, sondern der Arbeitgeber, dass Fehler dabei gemacht wurden. Eine Sonderrolle spielen die gesetzlichen Pausen. Viele Vereinbarungen begnügen sich damit, deren Dauer pauschal von der täglichen Arbeitszeit abzuziehen. Das führt zu Nachbuchungen, wenn die Pause nicht ge-

nommen wurde. Die Zeit ist dann als Arbeitszeit gutzuschreiben. Nur selten wird wie im Folgenden die Pausendauer in die Regularien zur flexiblen Arbeitszeit einbezogen.

»Eine 30-minütige Pause wird nach einer Arbeitszeit von über 6 Stunden automatisch abgezogen. Mitarbeiter/-innen, die weniger als 6 Stunden arbeiten und trotzdem eine Pause machen, müssen diese Unterbrechung erfassen.

Auch längere Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit sind im Rahmen der §§ 3 und 4 zulässig. In diesen Fällen sind Beginn und Ende der Unterbrechung zu erfassen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2494/2004

Solche schwankenden Pausenlängen sind als Überschreitung der gesetzlichen Mindestpause immer möglich. Obwohl in der Praxis solche Verlängerungen durchaus häufig sind, werden sie in den Vereinbarungen zur Arbeitszeit nur selten geregelt.

Einige Vereinbarungen befassen sich zusätzlich mit der Manipulation von Daten durch Missbrauch der Zeiterfassungseinrichtung. Teilweise wird bloß auf die möglichen arbeitsrechtlichen Folgen hingewiesen. Andere Regelungen schließen als Sanktion die Betroffenen aus den flexiblen Arbeitszeitsystemen aus.

»Bei offensichtlichem Missbrauch oder bei begründeten Zweifeln ist der Vorgesetzte berechtigt, temporär oder auf Dauer das Führen eines manuellen Zeitnachweises zu verlangen oder den betreffenden Mitarbeiter von der Teilnahme an der Gleitzeit auszuschließen. Im Fall des Ausschlusses von der Gleitzeit gelten sodann wieder die bisherigen Arbeitszeiten, sofern nichts anderes vereinbart wird. Streitfälle werden unter Hinzuziehung des Betriebsrats gelöst.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER 030200/1094/1999

2.6 Weitere Regelungen

2.6.1 Abwesenheiten

Im Rahmen von beweglichen Arbeitszeiten funktionieren herkömmliche Berechnungsmuster für den Ausgleich von Arbeitsausfällen, die entgeltpflichtig sind, nicht mehr. Laut gesetzlicher Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall dürfen arbeitsunfähige Beschäftigte nicht zur Nacharbeit verpflichtet werden. Dies wäre eine Minderung der Vergütung während der Erkrankungsphase (BAG vom 26. 9. 2001 – 5 AZR 539/00). Steht die Lage der Arbeitszeit aber nicht mehr fest, kann genau das passieren. Es macht keinen Unterschied mehr, warum jemand fehlt: um Zeitguthaben auszugleichen, in Voraussicht auf einen Belastungsanstieg oder wegen Krankheit. Die Arbeit entfällt daher nicht ersatzlos, sondern wird zu anderen Zeiten erbracht. Dies widerspricht dem Entgeltausfallprinzip des Entgeltfortzahlungsrechts. Allerdings weichen insbesondere in der Metallindustrie viele Tarifverträge von diesem Grundprinzip ab. Sie berechnen die Entgeltfortzahlung anhand des Verdienstes der vergangenen Wochen und nicht anhand der ausgefallenen Arbeitszeit. Die meisten Vereinbarungen thematisieren dieses Problem. Sie regeln eine tägliche Referenzarbeitszeit und untertägige Abwesenheiten.

Referenzarbeitszeit

Der Standard in fast allen untersuchten Vereinbarungen ist eine Referenzarbeitszeit, die sich an der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelarbeitszeit orientiert. Pro Fehltag wird dem Konto – bei einer 5-Tage-Woche – ein Fünftel der wöchentlichen Regelarbeitszeit gutgeschrieben. Falls erforderlich, wird dafür die Lage der Referenzzeit festgelegt. Dazu folgendes Beispiel.

»Dauer der täglichen Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt pro Arbeitstag (von Montag bis Freitag) 7,75 Stunden zuzüglich einer unbezahlten Frühstückspause von 15 Minuten und einer unbezahlten Mittagspause von 30 Minuten. Die Lage der Pausen wird entsprechend den betrieblichen Erfordernissen von den Mitarbeitern in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten flexibel gehandhabt.

Lage der täglichen Arbeitszeit

Für die Festlegung der täglichen Arbeitszeit sind zwei Modelle mit folgender Normalarbeitszeit eingeführt

Modell A: 8.50 Uhr bis 15.20 Uhr

Modell B: 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1494/2001

Dabei wird jedoch stets übersehen, dass eine Fünfteilung nur dann zulässig ist, wenn die konkrete Dauer der Arbeitszeit am fraglichen Tag nicht feststellbar ist. Trifft dies nicht zu, muss laut Gesetz die geplante Arbeitszeit im Konto berücksichtigt werden. Andernfalls entstünde eine Verpflichtung zur Nacharbeit. Dies beachtet die folgende Textpassage.

»Zeitgutschriften für entschuldigte Fehlzeiten (Krankheit, Feiertage, Freistellungen für Schulungen etc.) richten sich nach dem Lohnausfallprinzip: Dem Mitarbeiter werden die Stunden auf dem AZ-Konto gutgeschrieben, die er gearbeitet hätte. Maßstab für den Umfang sind die zum Ausfallzeitpunkt gültigen Schichtpläne/Arbeitseinteilungen.«

🔑 TEXTILGEWERBE, 030200/2091/2003

Dabei handelt es sich um ein bekanntes Problem, wie das Beispiel des nachstehend zitierten Unternehmens zeigt. Hier sieht die Betriebsvereinbarung sogar eine nachträgliche Änderung des Dienstplans bei Arbeitsunfähigkeit vor – ein rechtswidriges Unterfangen.

»Für Tage, an denen Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung von der Pflicht zur Arbeitsleistung entbunden sind, gilt die Regelarbeitszeit als erfüllt. Es findet im Krankheitsfall keine Minusbuchung auf dem Arbeitszeitkonto statt. Dies gilt auch für Zeiten der Zahlung entsprechender Lohnersatzleistungen. Eine für diese Zeit festgelegte Abweichung vom Dienstplan wird unwirksam.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2088/2003

Untertägige Abwesenheiten

Untertägige Abwesenheiten – z. B. Arztbesuche vor oder während der Arbeitszeit – spielen in wenigen Vereinbarungen eine Rolle. Die Regelung ist im Wesentlichen immer dieselbe: Als Arbeitszeit wird maximal die durchschnittliche individuelle tägliche Regelarbeitszeit anerkannt. Diese wiederum beträgt ein Fünftel der Wochenarbeitszeit.

»Ist die tägliche Sollzeit bereits vollständig erbracht, liegt der Arztbesuch immer in der Freizeit.

Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer ambulanten Behandlung bzw. eines Arztbesuches anlässlich einer während der Arbeit auftretenden akuten Erkrankung sind Arbeitszeit und Fehlzeit im Gleitzeitrahmen insgesamt bis zur Höhe der täglichen Sollstunden zu erfassen. Liegt die Arbeitszeit dabei bereits über der täglichen Sollarbeitszeit, so ist die geleistete Zeit maßgebend.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2491/1999

Selten berücksichtigt eine Regelung wie im Folgenden die persönlichen Arbeitszeitgewohnheiten. Danach wird ein Arztbesuch um 9.00 Uhr nicht gewertet, wenn der Betroffene nie vor 11.00 Uhr die Arbeit antritt.

»Nicht ganztägige Abwesenheiten vor Arbeitsaufnahme oder nach einer vorzeitigen Beendigung der Arbeit werden – soweit sie innerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters liegen – auf Grundlage des regelmäßigen, persönlichen Arbeitszeitverhaltens oder aufgrund von gruppenbezogenen Regelungen anerkannt. Jeder Arbeitstag mit einer nicht ganztägigen Abwesenheit kann (inklusive der geleisteten Arbeitszeit) maximal mit der betrieblichen Arbeitszeit bewertet werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1755/2003

Krankheit im Zeitausgleich

Ein verwandtes Thema ist die Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs. Hiermit setzen sich mehrere Vereinbarungen auseinander, wohl auch als Reaktion auf die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 21. 8. 1991 – 5 AZR 91/91). Danach verfällt ein Guthaben, wenn Beschäftigte während des Zeitausgleichs erkranken. Die ausgewerteten Re-

gelingen kehren diese Rechtsfolge um oder schaffen zumindest eine differenzierte Lösung.

Die folgende Bestimmung ist rechtlich klar, wenngleich schwierig formuliert. Sie nimmt Bezug auf die entsprechende Vorschrift im BUrlG, die den Erhalt des Freistellungsanspruchs bei Erkrankung im Urlaub anordnet.

»Bei Zeitabbau aus dem Flexizeitkonto gilt § 9 BUrlG entsprechend.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2082/2005

Gemeint ist: Bei Erkrankung während des Urlaubs bleibt der Urlaubsanspruch erhalten. Dies wird auch auf die Erkrankung während der Freistellung übertragen: Das Guthaben aus dem AZ-Konto bleibt erhalten. Dazu folgendes Beispiel, ähnlich kompliziert formuliert.

»Sofern eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auf einer vereinbarten Ausfallschicht zusammenfällt, erfolgt kein Zeit- bzw. Schichtabbau in der Rubrik Ausfallstunden des Flexi-Kontos. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf der Grundlage der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/1593/2002

Solche Formulierungen legen nahe, dass die Parteien die Beschäftigten nicht allzu deutlich auf die vereinbarte Rechtsfolge hinweisen wollen. Die folgende Formulierung ist differenzierter und zudem erheblich klarer. Dennoch scheint auch sie dem Umgang der Beschäftigten mit der Vorschrift zu misstrauen.

»Beim erstmaligen Zusammentreffen von angeordneter Freizeit mit Krankheit wird die Freizeit verschoben.

Sollten weitere Zusammentreffen erfolgen, wird die Freizeit nicht verschoben und es gilt das Lohnausfallprinzip.«

🔑 TEXTILGEWERBE, 030200/1716/2002

Fazit

Die Vereinbarungen zur Entgeltfortzahlung bewegen sich auf dünnem Eis, da die Regelungen im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) eigentlich nur auf relativ gleichförmige bzw. feste Arbeitszeiten anwendbar sind. Auf die Anforderungen bei flexiblen Arbeitszeiten hat der Gesetzgeber nicht reagiert. Auch die tariflichen Vorschriften hierzu werden diesen Anforderungen kaum gerecht. Die Betriebsparteien müssen also kreativ sein und vor allem drei Aspekte klar regeln: 1) Zeitguthaben dürfen nicht verfallen, weil Beschäftigte während des Zeitausgleichs krank werden. 2) Eine Erkrankung darf das Konto nicht negativ belasten. 3) Eine pauschale Fünftelung ist nur angemessen, wenn die vorgesehene maßgebende Arbeitszeit für den jeweiligen Tag nicht feststellbar ist.

2.6.2 Mehrarbeit

Kontenregelungen sind aus Sicht der Beschäftigten oft nichts anderes als eine mehr oder weniger elegante Form, um zusätzliche Kosten für Mehrarbeit einzusparen. Aus Sicht der Betriebs-/Personalräte kommt hinzu, dass damit die Zeitgrenzen zuungunsten ihrer Mitbestimmung verschoben werden. Sie können die Reaktion des Betriebes auf schwankende Auslastungen weniger beeinflussen. Folgerichtig befasst sich ein Großteil der Vereinbarungen mit folgenden Fragen: Wann soll im Rahmen der Kontoführung eine Auszahlung von Guthaben möglich sein? Fallen Zuschläge an? Und: Erfordert die Verlängerung der Arbeitszeit die Zustimmung des Betriebs-/Personalrates?

Welcher der beiden Aspekte der Mehrarbeit – Vergütung und Mitbestimmung – jeweils geregelt werden sollte, ist in den Vereinbarungen nicht immer eindeutig zu entnehmen. Vermutlich ist dieser Unterschied vielen Vertragspartnern nicht klar.

Eher selten räumen Regelungen den Beschäftigten das Recht ein, sich zumindest einen Teil des Guthabens auszahlen zu lassen.

»Gemäß § 4 Abs. 1 Unterabs. 7 Satz 2 des TV ASD kann die Arbeitnehmerin monatlich die Auszahlung eines Arbeitszeitguthabens von 20 Stunden verlangen, sofern das verbleibende Arbeitszeitguthaben auf dem Freizeitkonto 100 Stunden nicht unterschreitet.

Sofern mehr als die geregelten 20 Stunden ausgezahlt werden sollen, ist dieses durch die Arbeitnehmerin bei der Abteilungsleitung schriftlich zu beantragen.

Im Falle der Ablehnung ist auf Antrag der Arbeitnehmerin der Betriebsrat zu beteiligen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2530/2009

Vergütung/Freistellung

Nachstehend wird eindeutig die Bezahlung thematisiert. Die Funktion des Kontos wird klar genannt: Bis zur Korridorgrenze werden keine Zuschläge bezahlt.

»Dem Ausgleichskonto können einmalig bis zu maximal 150 Arbeitsstunden (Arbeitszeitguthaben) gutgeschrieben werden; für diese Stunden werden keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt. Sobald auf dem Ausgleichskonto ein Guthaben von 150 Stunden erreicht ist, ist der Lohn für jede darüber hinaus geleistete Arbeitsstunde einschl. des Mehrarbeitszuschlages auszuführen. Die Arbeitsschuld darf 30 Arbeitsstunden nicht überschreiten.«

🔑 BAUWERBE, 030200/1994/2002

Das heißt anders ausgedrückt: Erst ab der 150. Stunde zusätzlicher Arbeitszeit fallen Mehrarbeitszuschläge an. Das wirft die Frage auf, ob die Betriebsparteien zu einer eigenständigen Regelung der Zuschläge überhaupt befugt sind. Denn in der Branche sind die Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt. Die Antwort würde vermutlich negativ ausfallen, wie sich aus § 77 Abs. 3 BetrVG ergibt, wenn die Tarifvertragsparteien hier keine Öffnungsklausel vorgesehen hätten.

Derart eigenständige Regelungen bestehen in großer Zahl. Jede definiert eine andere Bezahlungsgrenze, jede für sich ist hinsichtlich des Tarifvorbehalts in § 77 Abs. 3 BetrVG höchst problematisch. Im Folgenden wird der Samstag in Kombination mit einer erhöhten Wochenarbeitszeit zum eigenständigen Zuschlagstatbestand.

»Auf der Basis der tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden können die Angestellten den betrieblichen Anforderungen entsprechend ihre Arbeitszeit zwischen 20 und max. 45 Stunden wö-

chentlich von Montag bis Freitag, jeweils von 06.30 bis 19.00 Uhr einteilen.

Beabsichtigte Samstagsarbeit ist beim Betriebsrat spätestens drei Arbeitstage vorher zu beantragen; hierbei handelt es sich um nicht zuschlagspflichtige Überstunden, es sei denn, daß 45 Stunden pro Woche überschritten werden.«

🔑 ELEKTRO, 030200/1016/1998

Die folgende Passage regelt mehrere unterschiedliche Sachverhalte, die den Anspruch auf Zuschläge auslösen.

»Mehrarbeit sind die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit in den einzelnen Bereichen hinausgehenden Arbeitsstunden, sofern mehr als 20 Stunden pro Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus anfallen.

Mehrarbeit liegt auch vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird und das Arbeitszeitkonto seinen Höchststand erreicht hat (+ 150 Stunden).

Ferner liegt Mehrarbeit vor, wenn der Arbeitnehmer an einem Tag arbeiten muss, an dem er einen freien Tag in Anspruch nehmen wollte.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1022/1998

Eine Staffe lung je nach Kontostand nehmen die Betriebsparteien in dieser Vereinbarung vor.

»Arbeitnehmer erhalten am Ende des festgelegten Zeitraums ab der 250. Stunde alle darüber hinaus im Zeitkonto befindlichen Stunden mit 25 %igen Zuschlägen vergütet. Ab der 300. Stunde fallen 50 %ige Zuschläge an.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1799/2004

Auf der sicheren Seite bleiben die Parteien der folgenden Vereinbarung: Hier entstehen Zuschläge dann, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht. Dies schließt Verstöße aus, schafft aber auch nicht unbedingt Klarheit.

»Innerhalb der Rahmenarbeitszeit geleistete Arbeitszeiten gelten nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit. Außerhalb der Rahmenarbeitszeit geleistete Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit, wenn und soweit die tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt sind.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1094/1999

Einen eigenen Weg geht der folgende Betrieb. Er vereinbart keine Mehrarbeitszuschläge, sondern einen Belastungsausgleich. Ob dies tatsächlich etwas anderes ist als der tarifvertragliche Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, ist fraglich.

»Weist des AZ-Konto eines Mitarbeiters Plusstunden (Haben) auf und wird Mehrarbeit in der 6. Wochenschicht geleistet, erhalten die betroffenen Mitarbeiter in der Frühschicht einen Belastungsausgleich in Höhe von 10%; in der Spätschicht in Höhe von 20% und in der Nachtschicht in Höhe von 30% für die zusätzliche Arbeitszeit vergütet.«

🔑 TEXTILGEWERBE, 030200/2091/2003

Der Umgang mit zuschlagspflichtiger Zeit bewegt sich in der Betriebsvereinbarung praktisch immer im Grenzbereich zwischen individuellen Ansprüchen (oder deren Ausschluss bei Verträgen mit pauschalierten Mehrarbeitsregelungen) und dem betrieblichen Gestaltungsinteresse. Diesen Umstand berücksichtigen die Vereinbarungen praktisch nicht. Das muss nicht so sein, wie die zwei folgenden Beispiele zeigen. Im ersten erhalten die Beschäftigten das Recht, zwischen der Auszahlung von Zuschlägen und deren Umrechnung in Freizeitansprüche zu wählen.

»Der Mitarbeiter/in kann entscheiden, ob die Mehrarbeitszuschläge dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden oder mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung des Folgemonats ausbezahlt wird.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2111/2004

Manche Arbeitsverträge sehen die Bezahlung der Mehrarbeit bereits durch eine pauschale Erhöhung der Grundvergütung ohne weiteren Ausgleich vor. Beschäftigte könnten durch konsequent geführte Arbeitszeitkonten einen erheblichen Vorteil erlangen, weil damit die bislang ge-

strichenen zusätzlichen Stunden zu einem Freizeitanspruch führen. Das soll die folgende Regelung verhindern.

»Bei Mitarbeitern, mit denen eine vertraglich ausgewiesene Zahl an Überstunden/Mehrarbeit als mit dem Gehalt abgegolten vereinbart wurde, gelten nur die über die als abgegolten vereinbarten Stunden hinausgehenden als Plusstunden im obigen Sinne.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2344/2008

Mitbestimmung bei Mehrarbeit

Regelungen zur Mitbestimmung in diesem Zusammenhang sind in zweierlei Hinsicht von Interesse: Einerseits lassen sie in bestimmtem Umfang Mehrarbeit zu. Andererseits bestimmen sie damit gleichzeitig, wann die Veränderung der Arbeitszeit wieder ein Mitbestimmungsrecht auslöst. Die Freigabe bzw. Grenzziehung hängt je nach betrieblichem Bedarf von unterschiedlichen Sachverhalten ab: von der Tagesarbeitszeit, vom Erreichen bestimmter Guthabenstände, von der Lage der Arbeitszeit. Im ersten Beispiel steht die zusätzliche Arbeitsleistung am Samstag im Zentrum des Interesses.

»Mehrarbeit an Samstagen kann aus einem pauschal genehmigten Mehrarbeitskontingent von max. 16 Stunden an zwei Samstagen im Monat zusätzlich geleistet werden. Sie ist zwischen Führungskräften und Beschäftigten abzustimmen. Sonstige Mehrarbeit (in der Woche oder am Samstag) muss beantragt und genehmigt werden.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1719/2003

Auf die Wochenarbeitszeit bezieht sich folgender Textabschnitt. Es ist davon auszugehen, dass die Betriebsparteien hier die Zuschlagsgrenze im Auge hatten, die sich in der Regel bei nicht festgelegter individueller Tagesarbeitszeit an der wöchentlichen Arbeitszeit orientiert.

»Soll die individuelle regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit um mehr als 5 Stunden überschritten werden, so ist ein entsprechender Mehrarbeitsantrag zu stellen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/1530/2001

Die Tagesarbeitszeit ist Bezugspunkt der folgenden Regelung. Im Zentrum des Interesses steht hier erkennbar der Schutz vor Überlastung. Die Lösung wird lediglich durch Bezugnahme auf die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG gesucht.

»Die Leitung des Logistik-Zentrums ist berechtigt, pro Mitarbeiter an fünf Arbeitstagen (Montag – Freitag) p. a. über den [...] dieser Vereinbarung hinaus Mehrarbeit anzuordnen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Hierbei ist die Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden am Tag zu berücksichtigen.

Soll von dieser Mehrarbeitsregelung Gebrauch gemacht werden, gilt eine Vorankündigungszeit für die Mitarbeiter von zwei Tagen als vereinbart. Der Betriebsrat wird über die Mehrarbeit in Kenntnis gesetzt.

Darüber hinaus notwendige Mehrarbeit wird unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durchgeführt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/1180/1999

Völlig freigegeben ist die Überschreitung der festgelegten Arbeitszeit dagegen in dieser Vereinbarung. Hier stimmt der Betriebsrat jeder Anordnung zusätzlicher Arbeitszeit zu, wenn es einen betrieblichen Anlass dafür gibt. Das ist rechtlich sicher nicht haltbar, weil das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit damit aufgegeben wird.

»Die Anwesenheit einzelner Mitarbeiter oder Arbeitsgruppen vor und/oder nach der Normalarbeitszeit kann aufgrund betrieblicher Erfordernisse angeordnet werden. In diesen besonderen Fällen sollen die persönlichen Belange der Mitarbeiter angemessen Berücksichtigung finden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/1825/2003

Laut folgender Vereinbarung hat der Betriebsrat – anders als in den vorangehenden Beispielen – stets ein Mitbestimmungsrecht. Er hat seine Zustimmung nicht vorab erteilt. Stattdessen bemühen sich die Betriebsparteien hier um ein zügiges Mitbestimmungsverfahren in Eilfällen.

»Die Mehrarbeitsanträge sind zu begründen und mitarbeiterbezogen, jeweils spätestens mittwochs, zum regelmäßigen Arbeitsende der Personalabteilung zuzuleiten. Die Personalabteilung legt die Anträge dem Betriebsrat jeweils am Donnerstag bis 08:00 Uhr vor. Der Betriebsrat teilt das Ergebnis der Prüfung der Personalabteilung so rechtzeitig mit, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen am Donnerstag bis zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit durch die zuständigen Vorgesetzten über ihre Einteilung zur Mehrarbeit unterrichtet werden können.

Beide Parteien verpflichten sich, bei Meinungsverschiedenheiten über das Erfordernis von Mehrarbeit, das Einigungsverfahren zeitlich so durchzuführen, dass das abschließende Ergebnis spätestens freitags um 12:00 Uhr vorliegt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1902/2004

Auch die nachstehende Verfahrensvorschrift soll die Mitbestimmung für eilige Fälle regeln. Sie ist in vergleichbarer Konstruktion häufiger anzutreffen ist: Der Betriebsrat wird nicht vor, sondern nach Ableistung der Mehrarbeit beteiligt.

»Die Beantragung beim Betriebsrat hat rechtzeitig, spätestens bis Donnerstag 9.00 Uhr zu erfolgen. In dringenden Ausnahmefällen kann der Mehrstundenantrag auch nachträglich eingereicht werden. Der Antrag für Mehrarbeit erfolgt durch die jeweiligen Strukturleiter und wird der Personalabteilung und dem Betriebsrat zur Bestätigung übergeben.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1780/2004

Eine Beeinflussung der Mehrarbeit im Nachhinein ist nicht mehr möglich. Daher wird auch in einer solchen Vereinbarung unzulässigerweise auf das Mitbestimmungsrecht verzichtet.

Individuelle Verpflichtung

Hat der Betriebsrat der Verlängerung der Arbeitszeit seine Zustimmung erteilt, sind die Beschäftigten damit zur Arbeit verpflichtet, sofern die vertragliche Grundlage besteht. Davon gehen die Betriebsparteien vermutlich in der Regel aus. Deshalb finden sich ausdrückliche Aussagen hierzu selten. Die folgende Vereinbarung stellt eine Ausnahme dar.

»Die Mitarbeiterinnen (Vollzeit) sind verpflichtet, bis zu 98 Mehrstunden zu leisten, sofern diese angesetzt werden. Davon muss jede/r Mitarbeiterin maximal 13 Samstage arbeiten. Pro Vollzeit-Mitarbeiterin kann die Leitung [...] 130 Mehrstunden ansetzen, 32 Stunden davon kann jede/r Vollzeit-MitarbeiterIn absagen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1684/2000

Umgekehrt kommt es mitunter vor, dass unter besonderen Bedingungen die Arbeitsverpflichtung entfällt.

»Bei persönlichen Hinderungsgründen kann der Mitarbeiter die Leistung von Überstunden ablehnen. Bei Unstimmigkeiten kann der Mitarbeiter den Betriebsrat hinzuziehen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2135/2005

2.6.3 Insolvenzsicherung

Auf längere Laufzeiten angelegte Arbeitszeitkonten müssen gemäß §7d SGB IV gegen das Risiko der Insolvenz abgesichert werden. Die Regelungen in den untersuchten Vereinbarungen bleiben hierzu bei vagen Zusagen. Zum Teil sind sie geradezu irreführend, weil sie Sicherheit vortäuschen, wo keine besteht.

Eine typische Zusage ohne inhaltliche Ausgestaltung enthält die folgende Formulierung.

»Alle Zeitguthaben sind gegen Insolvenz geschützt. Das Unternehmen wird durch geeignete Maßnahmen gewährleisten, dass im Falle einer Insolvenz des Unternehmens alle entstandenen Ansprüche aus diesem Zusatztarifvertrag gesichert sind.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1902/2004

Noch deutlicher wird die vorgetäuschte Sicherheit in folgendem Beispiel. Für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens werden Zahlungen zugesagt. Dabei handelt es sich zwar um eine Ausnahme, aber keineswegs um einen Einzelfall.

»Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Konkurs- oder Vergleichsantrag zu verlangen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1150/1998

Eine verbindliche Festlegung zur Insolvenzsicherung enthält keine Vereinbarung.

2.6.4 Kompensation

Die untersuchten flexiblen Arbeitszeitsysteme werden in einigen Vereinbarungen als besondere Belastungen für die Beschäftigten angesehen. Ab einer bestimmten Belastungsintensität wird eine Milderung oder eine Kompensation auf anderem Gebiet erforderlich. Die Milderung besteht in der Zusage der Arbeitgeber, zu einem bestimmten Zeitpunkt personelle Maßnahmen zu ergreifen. Eine Kompensation besteht in der Regel im Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen.

Zusagen bezüglich der Personalausstattung bleiben meist unbestimmt, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Kann ein dauerhaftes Überschreiten des Zeitkontos von 150 Stunden nicht vermieden werden, dann werden sich Geschäftsführung und Betriebsrat über einen angemessenen Personalaufbau verständigen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1811/2003

Hierbei handelt es sich eher um eine politische Zusage als um eine rechtlich durchsetzbare Verpflichtung. Wie diese aussehen kann, zeigt eine Vereinbarung aus der Möbelindustrie. Sie benennt nicht nur klar die Schwelle, ab der eine Handlungsverpflichtung besteht. Sie legt auch das weitere Vorgehen fest.

»Um einen geordneten Abbau der Gutstunden gewährleisten zu können, sind folgende Regelungsmechanismen zu beachten.

Hat ein/e Mitarbeiter/in 21 Gutstunden auf seinem persönlichen Arbeitszeitkonto erreicht, muss zeitnah innerhalb von 4 Wochen ein

Abbau der Gutstunden erfolgen. Ist aus betrieblichen Gründen ein Abbau der Stunden nicht möglich und kommt es zu einem Aufbau weiterer Gutstunden in der Abteilung (40 Stunden je Mitarbeiter/in), so muss zum Abbau der Gutstundenkonten, je 450 Gutstunden in der Abteilung, ein/e Arbeitnehmer/in zusätzlich für diesen Bereich eingestellt werden.

Die Einstellung ist innerhalb von 14 Tagen vorzunehmen.«

🔑 MÖBELHERSTELLER, 030200/1766/2003

Unterschiedlich ist auch der Kündigungsverzicht geregelt. Dafür findet sich einerseits die allgemeine Festlegung, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden. Daneben existieren einfallsreiche Varianten.

Eine einfache Zusage findet sich im Folgenden. Die Formulierung ist problematisch. Es bleibt unklar, ob eine ausgesprochene Kündigung unwirksam ist oder ob sie nur gegen eine Verpflichtung gegenüber dem Betriebsrat verstößt.

»Der [...] [Arbeitgeber] verpflichtet sich, für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen von Mitarbeitern/innen in unbefristetem Arbeitsverhältnis auszusprechen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1960/2004

Eindeutig ist die Rechtsfolge dagegen in der folgenden Vereinbarung geregelt. Die Kündigung ist unwirksam, solange nicht ausgeglichene Konten vorhanden sind. Hierauf können die Beschäftigten sich berufen.

»Betriebsbedingte Beendigungskündigungen können nur wirksam werden, wenn innerhalb der betroffenen Kostenstelle die Arbeitszeitkonten von Mitarbeitern, deren Tätigkeit mit derjenigen des zu kündigenden Mitarbeiters vergleichbar ist, ausgeglichen sind.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1214/2000

2.6.5 Reisezeiten

Welche Zeiten im Arbeitszeitkonto verbucht werden, ist in der Regel einfach zu entscheiden. Zweifel können allenfalls dann entstehen, wenn dort auch Zeitzuschläge geparkt werden sollen, denn: Dies ist einerseits nach einigen Tarifverträgen nicht zulässig; andererseits markiert es für viele Beschäftigte einen Kulturbruch: Die Zuschläge werden als Zusatzverdienst verstanden, mit dem eine übergebürliche Belastung ausgeglichen werden soll. Damit ist häufig die Erwartung nach einer unmittelbaren Entlohnung verbunden. Das Versprechen eines später zu nehmenden Freizeitausgleichs wird demgegenüber als unangemessen empfunden. Schwierigkeiten bereitet in diesem Zusammenhang ein Phänomen, das sich wegen der zunehmenden Mobilität, die von Beschäftigten im Arbeitsverhältnis erwartet wird, juristisch nach wie vor nicht eindeutig ist: Es wird zwar viel gereist, aber kaum jemand kann im Vorhinein beurteilen, wie diese Zeiten hinsichtlich der Arbeitszeit zu bewerten sind. Eine Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto muss diesen Aspekt jedoch aufgreifen.

Das beginnt bei der Buchungstechnik: Denn die Arbeitszeit kann bei Dienstreisen, die entweder außerhalb des Betriebs begonnen oder/und außerhalb beendet werden, nicht an den dortigen Zeiterfassungsterminals verbucht werden. Solche Zeitkorrekturen müssen geregelt werden, damit Beschäftigten nicht im Nachhinein Arbeitszeitbetrug vorgeworfen werden kann. Das leistet die folgende Regelung.

»Beginnt oder endet die Arbeitszeit außerhalb des Firmengeländes oder würden für eine elektronische Zeiterfassung unverhältnismäßige Wege entstehen, so ist der Ein- bzw. Ausgang manuell zu erfassen. Tatsächlicher Arbeitsbeginn bzw. tatsächliches Arbeitsende sind mit den hierfür vorgesehenen Meldebelegen mitzuteilen, damit eine Zeitkorrektur vorgenommen werden kann.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1094/1999

Wirtschaftlich ist von Bedeutung, welche Reisezeiten im Arbeitszeitkonto verbucht und damit letztlich als Arbeitszeit vergütet werden. Inwieweit die Betriebsparteien hier überhaupt Gestaltungsbefugnisse haben, soll dabei außen vor bleiben.

Unter dem Gesichtspunkt der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien sind auf jeden Fall solche Vereinbarungen unproblematisch, die wie folgt die Reisezeit einfach komplett als Arbeitszeit verbuchen.

»Bei durchgehender dienstlicher Tätigkeit wird die Abwesenheit von der Abfahrt ab dem Wohnort bzw. Dienstsitz bis zur Rückkehr zum Wohnort bzw. Dienstsitz als Arbeitszeit gerechnet. Bei mehrtägiger Abwesenheit aus dienstlichen Gründen ist aus Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten bei einer einfachen Fahrzeit von mehr als 75 Minuten eine Übernachtung einzuplanen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/2418/2005

Als ebenso umfassend erweist sich die nachstehende Vereinbarung. Sie legt zudem noch das Minimum der Arbeitszeit fest, die für den Reisetag anerkannt wird. Damit werden auch kürzere Dienstreisen als ganzer Arbeitstag gerechnet.

»An Reisetagen bei ein- und mehrtägigen Dienstreisen wird die Summe von Arbeitszeit und Reisezeit dem Zeitkonto gutgeschrieben; mind. jedoch die Normalarbeitszeit.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2357/2009

Den umgekehrten Weg wählt die folgende Vereinbarung. Zwar erkennt auch sie vorbehaltlos alle Reisezeiten als Arbeitszeit an, verbucht aber nur maximal 10 Std. (bzw. 7,5 Std. an Tagen, die keine Regelarbeitstage sind) im Konto – auch wenn es sich dabei um Arbeitszeit handelt.

»Bei ganztägigen Dienstreisen werden die tatsächlichen Zeiten bis maximal 10 Stunden pro Tag angerechnet. Bei längeren Tagesdienstreisen (> 10 Stunden) soll übernachtet werden oder es ist ein Fahrdienst zu organisieren. Notwendige Reisezeiten außerhalb der Regelarbeitstage (z. B. Anreise am Sonntag zu einer Veranstaltung, die am Montag beginnt), werden mit maximal 7,5 Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2498/2009

Regelwerke, die das Ziel verfolgen, Reisezeiten nicht in diesem Umfang als Arbeitszeit anzuerkennen, differenzierten häufig nach zwei Typen von Reisen: a) Dienstreisen im Rahmen der eigentlichen Arbeitsaufgabe und Dienstreisen zu Fortbildungszwecken einerseits und b) Dauer der Dienstreise andererseits. Hier wird zwischen ein- und mehrtägigen Reisen unterschieden. Anhand dieser Differenzierung werden dann Unterschiede beim Umfang der anzuerkennenden Arbeitszeit gemacht. Im ersten Beispiel dieser Art werden nur bei eintägigen Dienstreisen alle Reisezeiten als Arbeitszeit anerkannt. Dauert die Dienstreise mehr als einen Tag, wird die Fahrtzeit nicht mehr berücksichtigt.

»Dienstreisen, die am selben Tag beendet werden, werden einschließlich der Fahrtzeit als Arbeitszeit gewertet.

Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt die Fahrtzeit nicht als Arbeitszeit. Die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort (ohne Fahrtzeit und Pausen) gilt als Arbeitszeit, mindestens jedoch 1/5 der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt außerdem die vertraglich vereinbarte Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2521/2011

Das zweite Beispiel nimmt dieselbe Differenzierung vor, begrenzt aber am An- und Abreisetag die anzuerkennende Arbeitszeit auf zehn Stunden, unabhängig von der tatsächlichen Dauer. Für Reisen zu Seminaren u. Ä. wird eine Sonderregel zur Überschreitung der betrieblichen Rahmenzeit aufgenommen, damit auch solche Zeiten erfasst werden können.

»Bei Dienstreisen wird unterschieden zwischen eintägigen und mehrtägigen Dienstreisen.

Bei eintägigen Dienstreisen zählt die Zeit vom Beginn bis Ende der Dienstreise einschließlich der Fahrtzeit von der Arbeitsstelle bzw. der Wohnung, auch über das Rahmenarbeitszeitkonto hinaus.

Bei mehrtägigen Dienstreisen zur Teilnahme an Seminaren, Vorträgen o. Ä. wird neben der Fahrtzeit die über die Rahmenarbeitszeit hinausgehende Zeit bis zum Ende der offiziellen Veranstaltung angerechnet.

Maximal werden jedoch 10 Stunden für den An- bzw. Abreisetag angerechnet. Für die dazwischen liegenden Tage wird nur die Regelarbeitszeit gutgeschrieben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2378/2009

Umgekehrt geht folgende Vereinbarung vor. Hier sind Seminarzeiten immer mit der täglichen Regelarbeitszeit im Konto zu verbuchen, auch wenn die Arbeitszeit tatsächlich länger oder kürzer dauert. Alle anderen Reisezeiten werden dagegen voll berücksichtigt.

»Reise- und Fahrzeiten sind in vollem Umfang Arbeitszeit. Sie werden zu den übrigen Arbeits- und Seminarzeiten addiert.

Für eintägige oder mehrtägige Seminare wird montags bis freitags dem Gleitzeitkonto als Arbeitszeit die tägliche Berechnungsgrundlage gemäß § 3.1 von zzt. 7,5 Stunden gutgeschrieben. An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen zählen die tatsächlichen Seminarzeiten. An Seminartagen mit An- oder Abreisezeit gilt die tatsächliche Seminarzeit plus der Reise- bzw. Fahrzeit, mindestens aber die tägliche Berechnungsgrundlage.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 030200/2423/2004

Fazit

Die Regelung von Reisezeiten in den Vereinbarungen steht vor mehreren Problemen: Nur wenige Themen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung sind rechtlich so umstritten wie die Bewertung von Reisezeit. Beinahe selbstverständlich gehen Arbeitgeber davon aus, dass Beschäftigte mit großem Anteil Reisezeit dafür auch ihre Freizeit aufwenden. Und: Immer wieder werden in den Regelungen die Themenkreise »Vergütung der Reisezeit« und »Beschränkung wegen Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit« zum Nachteil der Beschäftigten vermischt. Reisezeiten, die die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus verlängern, sind zwar verboten, aber gleichwohl notwendig. Aus diesem Umstand wird offensichtlich vielfach abgeleitet, dass ab dieser Grenze auch von einer Vergütung abgesehen werden kann.

Soweit solche Vergütungsregeln überhaupt angesichts der bestehenden Tarifverträge gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG zulässig sind, müssen sie einen solchen Schritt nicht vollziehen. Wer als Betriebsrat Reisezeiten nicht

beschränken will oder kann, muss sie nicht gleichzeitig gegen viele arbeitgebernahe Stimmen zum Bestandteil der werktäglichen Arbeitszeit erklären. Wie fragwürdig solche Interpretationen der Rechtslage auch sein mögen – der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, ihnen zu widersprechen. Akzeptiert er die Position, dass Reisezeit nicht notwendig Arbeitszeit ist, ist er frei darin, mit dem Arbeitgeber darüber zu verhandeln, in welchem Umfang sie gleichwohl im Arbeitszeitkonto verbucht wird.

Inwiefern sich die vorgestellten Vereinbarungen dazu eignen, die Probleme zu lösen, lässt sich nicht sagen. Denn gerade in diesem Bereich hängt alles davon ab, wie häufig im Betrieb welche Fahrten anfallen. Ungünstige Regelungen können daher durchaus einen positiven Effekt haben, wenn sie Gegenleistung für andere Zugeständnisse sind, die geregelten Sachverhalte aber im Betrieb gar nicht vorkommen. Zwei Aussagen lassen sich jedoch verallgemeinern:

1. Reisezeiten dürfen nicht dazu führen, dass Beschäftigte am Reisetag weniger als die übliche Arbeitszeit gutgeschrieben bekommen.
2. Es gibt keinen Grund, Weiterbildung im betrieblichen Interesse so zu behandeln, als sei sie ein Geschenk für die Beschäftigten, für das sie einen Teil ihrer Freizeit in der Weise opfern, dass sie außerhalb der Arbeitszeit an- oder abreisen. Allerdings sollte dieses Thema eher Vereinbarungen zur betrieblichen Berufsbildung geregelt werden.

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

3.1 Informationsrechte

Viele Vereinbarungen vermitteln deutlich das Anliegen des Betriebs-/Personalrats, die Übersicht über die Entwicklung der Arbeitszeit und die Kontenstände zu behalten. Dieses Recht auf Unterrichtung ist für Betriebs-/Personalräte gesetzlich abgesichert. Dennoch ist es vielen Vereinbarungen wichtig, es inhaltlich zu präzisieren. Anders ist die Lage der Beschäftigten. Auch sie haben das Anliegen, sich regelmäßig oder zumindest in gewissen Abständen über die Entwicklung ihrer Zeitgut-haben und -defizite informieren zu können. Hierfür existieren jedoch keine Regelungen außerhalb der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung.

3.1.1 Informationsrechte von Betriebs-/Personalrat

Informationsrechte des Betriebs-/Personalrats werden auf mehreren Wegen realisiert. Beispielsweise erfolgt eine Unterrichtung jederzeit und ohne Nachfrage. Dies entspricht am ehesten der Gesetzeslage.

»Der Betriebsrat erhält alle notwendigen Unterlagen, die es ihm erlauben, die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung zu überprüfen.«

☛ MASCHINENBAU, 030200/1373/2000

Andere Lösungen machen die Unterrichtung von einer ausdrücklichen Nachfrage abhängig. Nachfolgend besteht zudem die Einschränkung, dass diese begründet sein muss. Die Beschränkung besteht jedoch nur scheinbar. Denn die Begründung dient generell der Kontrolle, zu der der Betriebsrat gesetzlich berechtigt und verpflichtet ist. Er überprüft so die Einhaltung der Betriebsvereinbarung.

»Auf begründeten Wunsch ist dem Betriebsrat eine Aufstellung über die Salden der Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/1688/1998

Eine dritte Variante der Vereinbarungen zur Unterrichtung bestimmt einen festen, meist monatlichen Turnus, in dem der Betriebs-/Personalrat unaufgefordert informiert wird.

»Der Betriebsrat erhält monatlich einen Ausdruck über die flexiblen Arbeitszeitkonten.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1942/2003

3.1.2 Informationsrechte der Beschäftigten

Die Informationsrechte der Beschäftigten stehen nicht ohne Weiteres fest. Ihre Regelung in der Vereinbarung ist daher von großer Bedeutung. Dem werden die Vereinbarungen auf unterschiedliche Weise gerecht. Die konsequenteste Lösung stellt wesentliche Daten wie z. B. den Kontostand jederzeit auf dem Zeiterfassungsgerät zu Verfügung.

»Der Nachweis der Salden der Zeitkonten erfolgt über das Zeiterfassungssystem und ist für jeden Mitarbeiter auf den Zeitlesern abrufbar. Die erforderlichen Angaben hierzu (Wochenendarbeit und Abfeiern Wochenendarbeit) sind von den Schichtleitern/Meistern zu tätigen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/968/1998

Alternativ zur laufenden Unterrichtung ist eine Mitteilung an einem festgelegten Stichtag möglich. Er liegt in der Regel kurz nach dem Ende des Abrechnungsmonats. In folgender Vereinbarung wird zudem ein Verfahren zur Korrektur des Kontostands beschrieben.

»Alle Mitarbeiter, für die ein Zeitkonto geführt wird, erhalten ihren Zeitkontostand spätestens am 8. Arbeitstag des Folgemonats mitgeteilt. Einsprüche, auch aufgrund von Veränderungen des Zeitkontos (z.B. Umwandlung von Mehrarbeit in Zeitkontostunden)

werden geprüft und gegebenenfalls mit der nächsten Abrechnung berichtigt.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1691/2003

Die meisten Vereinbarungen behandeln unter dem Thema Information der Beschäftigten nur den Stand des individuellen Arbeitszeitkontos. Dagegen legt die folgende Vereinbarung fest, über welche für die Arbeitsgestaltung wichtigen Parameter die Beschäftigten unterrichtet werden müssen, damit sie ihre persönliche Arbeitszeit planen können.

»Der Jahresaktionskalender und die monatlichen Absatzprognosen [der Firma] werden ausgehängt. Jeden Montag werden die Mitarbeiter detailliert über die in den nächsten Wochen anstehenden Aktionen wie Neuheitenauslieferung, Sortimente etc. informiert. Das Auftragsvolumen für den Tag steht ab Arbeitsbeginn (spätestens 7.00 Uhr) [...] an der Infotafel.«

🔑 SPORT- UND SPIELWARENHERSTELLER, 030200/1306/1998

3.2 Mitgestaltungsrechte der Beschäftigten

Dass Beschäftigte die Lage ihrer Arbeitszeit selbst beeinflussen können, erscheint heutzutage selbstverständlich – ist es jedoch nicht. Die Rechtsgrundlage geht ohne spezielle Vereinbarungen unverändert davon aus, dass der Arbeitgeber ein Direktionsrecht hat, das durch die Mitbestimmungsrechte von Betriebs-/Personalräten beschränkt wird. Daher muss in der Vereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang der bzw. die einzelne Beschäftigte selbst über die eigene Arbeitszeit entscheiden darf. Die so geschaffenen Möglichkeiten der Beschäftigten treten dann an die Stelle der Befugnisse, die normalerweise der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung hat. Durch die Betriebsvereinbarung hat er sie quasi auf die Beschäftigten übertragen. Das Thema korrespondiert mit der in Kapitel 2.2.2 behandelten Verfügungsgewalt über die Arbeitszeit. Die einfachste Form dieses Recht der Beschäftigten festzulegen, ist der

schlichte Hinweis auf die Befugnis zu Selbstorganisation. Im folgenden Beispiel werden zudem die Grenzen beschrieben.

»Alle Mitarbeiter können vorbehaltlich folgender Einschränkungen [...] den Arbeitsbeginn, die Mittagspause und das Arbeitsende innerhalb der o. g. Grenzen selbst bestimmen. Die maximale Arbeitszeit beträgt 10 Std. am Tag (Ausnahmen ArbZG).«

➤ MASCHINENBAU, 030200/1799/2004

Der Bezug auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit hat dabei doppelte Bedeutung: Einerseits weist er auf diese Grenze hin. Andererseits rechtfertigt er ein Überschreiten dieser Grenze ohne vorherige Mitbestimmung, wenn das ArbZG eine entsprechende Ausnahme enthält. Dies ist allerdings angesichts der Unbestimmtheit des § 14 ArbZG kaum von den Beschäftigten zu beurteilen.

Ebenso häufig wie die Befugnis, die Arbeitszeit eigenständig festzulegen, ist ein Freiwilligkeitsprinzip verankert. Es dient als Abwehrmechanismus gegen konkrete Anforderungen des Arbeitgebers, oft bezüglich Samstagsarbeit. Die folgende Vereinbarung sichert dem Arbeitgeber gleichzeitig ein Kontingent für ein mitbestimmungsfreies Weisungsrecht. Innerhalb des Kontingents ist die Freiwilligkeit aufgehoben.

»Die Einsätze an Samstagen und Sonntagen erfolgen grundsätzlich auf freiwilliger Basis. Lediglich in den 8 Wochen vor Weihnachten kann die Unternehmensleitung an 4 Samstagen den Einsatz anordnen.«

➤ ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030200/2115/2004

Ähnlich wird in der folgenden Passage mit dem Verhältnis von Freiwilligkeit und Anordnungsrecht jongliert. Allerdings entfällt hier in der letzten Ausnahmestufe jede Beschränkung für den Arbeitgeber. Die Freiwilligkeit steht unter dem Vorbehalt, dass die Beschäftigten sich in die (vermeintlichen) betrieblichen Anforderungen fügen. Andernfalls hat der Arbeitgeber ein mitbestimmungsfreies Anordnungsrecht.

»Betriebsbedingte Arbeitszeitänderungen sowie Sonderschichten (späteres Schichtende, Arbeit am Wochenende) sollen auf freiwilliger Basis mit einer Vorankündigung von mindestens 1 Tag und nach

Information des Betriebsrats durchgeführt werden. Gegebenenfalls sollte die Möglichkeit genutzt werden, Minusstunden abzubauen. Ist wegen fehlender Freiwilligkeit eine Anordnung notwendig, so ist eine Ankündigungsfrist von mind. 3 Tagen zu gewährleisten (z. B. Urlaubszeiten und bekannte saisonale Auftragsschwankungen). In begründeten Ausnahmefällen können auch kürzere Ankündigungsfristen notwendig werden; hierzu gehören insbesondere Maschinenausfälle.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2167/2004

Eine Alternative zu dieser fast erzwungenen Freiwilligkeit enthält der folgende Textabschnitt. Er thematisiert einen anderen Aspekt der Arbeitszeitalage: die Freistellung zum Guthabenausgleich. Hier löst die Uneinigkeit zwischen Arbeitgeber und Betroffenen keine einseitige Anordnungsbefugnis aus, sondern das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

»Der Arbeitnehmer kann mit einer Ankündigungsfrist von 5 Tagen Freizeit abrufen.

Den Wünschen des Arbeitnehmers zur zeitlichen Lage der Freizeit kann aus dringenden betrieblichen Gründen widersprochen werden, mit der Folge, dass sich die zeitliche Lage verschiebt. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall verpflichtet, einen Alternativvorschlag verbindlich zu unterbreiten. Ist der Arbeitnehmer mit dem Vorschlag nicht einverstanden, so findet § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 5 BetrVG analog Anwendung.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2107/2003

Weit weniger präzise ist dagegen die folgende Vereinbarung, wenngleich sie ebenfalls im Konfliktfall auf die Beteiligung des Betriebsrats setzt.

»Bei der Gewährung der Freizeit sind die Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmer/innen und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Bei fehlender Übereinstimmung steht es dem/der Arbeitnehmer/in frei, die Vermittlung des Betriebsrates in Anspruch zu nehmen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/1702/2003

Welche Rechte der Betriebsrat hier als Vermittlungsinstanz hat, bleibt unklar. Es liegt nahe, dass »Vermittlung« nicht Mitbestimmung bedeutet. Der Betriebsrat hat nur noch eine Vermittlerrolle. Er ist nicht mehr der Interessenvertreter der Beschäftigten, er steht zwischen ihnen und dem Arbeitgeber bzw. einzelnen Vorgesetzten.

Wird die Arbeitszeit festgelegt, wie z. B. in Dienst- oder Schichtplänen, ist sie nicht mehr variabel. Dennoch gibt es Möglichkeiten für die Beschäftigten, hierauf Einfluss zu nehmen. Sie können z. B. die Dienstplangestaltung beeinflussen bis hin zum Wunschdienstplan. Diese Option enthält die Regelung eines Dienstleistungsunternehmens.

»Der Mitarbeiter äußert seine Wünsche, indem er sich für die Zeiten, an denen er arbeiten will, in die einzelnen Zyklen des Disponierungsplanes einträgt. Ein Mitarbeiter kann sich für einen gegebenen Zeitpunkt nur in einem Zyklus (also drei Monate oder sechs Monate) disponieren.

Das Datum der spätesten Abgabe der Schichtwünsche wird auf der jeweiligen Dispo-Liste vermerkt (Frist: mindestens drei Wochen nach Aushang). Nach diesem Stichtag werden alle eingegangenen Disponierungswünsche durch Mischverfahren in eine zufällige Reihenfolge gebracht und entsprechend der hierdurch bestimmten Reihenfolge bearbeitet. Der Betriebsrat ist über Ort und Zeitpunkt des Mischverfahrens rechtzeitig zu informieren. Ein Mitglied des Betriebsrates kann daran teilnehmen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1037/1997

3.3 Mitgestaltungsrechte des Betriebs-/Personalrats

Unterschiedlich stark ausgeprägt ist das Anliegen der Betriebs-/Personalräte, auch nach Abschluss der Vereinbarung noch Einfluss ausüben zu können. Mitunter beschränken sich entsprechende Formulierungen darauf, dass die Mitbestimmungsrechte weiterhin zu beachten seien. In anderen Fällen wird präzise festgelegt, welchen Einfluss der Betriebs-/Personalrat in welchem Punkt später noch hat. Eine eher politische Aus-

sage enthält die folgende in unterschiedlichen Varianten anzutreffende Formulierung.

»Die Rechte des Betriebsrates bleiben durch diese Betriebsvereinbarung unberührt.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 030200/1432/2001

Auch eine solche Formulierung verhindert nicht, dass die Mitbestimmungsrechte, soweit sie in der Betriebsvereinbarung bereits ausgeübt werden, später nicht mehr geltend gemacht werden können. Sie sind also sehr wohl »berührt«. Wurde etwa in der Vereinbarung der Samstagarbeit zugestimmt, kann die Mitbestimmung hierfür nicht durch eine solche Klausel erneuert werden. Sie ist »verbraucht«.

Rechtlich eigentlich nicht regelungsbedürftig ist der Fall, dass die durch die Vereinbarung gezogenen Grenzen überschritten werden sollen: In diesem Fall setzt die Mitbestimmung wieder ein, wenn hierfür keine Ausnahme bestimmt wurde, etwa durch Bezugnahme auf § 14 ArbZG. In vielen Texten finden sich Hinweise auf diese Rechtslage – vermutlich, um Unklarheiten zu beseitigen oder um allen Beteiligten dieses Mitbestimmungsrecht zu erläutern.

»Mehrarbeit und Arbeiten außerhalb des Arbeitszeitrahmens unterliegen der Mitbestimmung des zuständigen Betriebsrats und müssen vom zuständigen Vorgesetzten beantragt werden.

Dies gilt auch für Mitarbeiter, die keinen Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit haben. Eine stillschweigende Duldung von Mehrarbeit oder des Arbeitszeitrahmens durch den Vorgesetzten ist nicht zulässig.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-,
AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2151/2003

3.4 Mitbestimmung bei Konflikten

Konflikte stellen in vielen Vereinbarungen einen Anlass dar, die Mitbestimmung von Betriebs-/Personalrat wieder einsetzen zu lassen. Kontroversen entstehen beispielsweise bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit oder beim Freizeitausgleich. Voraussetzung ist eine entsprechende Konfliktbereitschaft der betroffenen Beschäftigten. Im ersten Beispiel kann der Streit um die Lage der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter theoretisch bis vor die Einigungsstelle führen.

»Arbeitnehmer haben einzeln oder gemeinsam bezüglich der variablen Arbeitszeiten ein Widerspruchs- und Beschwerderecht beim Betriebsrat, wenn nach ihrer Auffassung ein konkreter Anhaltspunkt für eine missbräuchliche Handhabung der variablen Arbeitszeit besteht oder schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, die einer Einbeziehung in variable Arbeitszeiten entgegenstehen. Durch Widerspruch oder Beschwerde wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß Betriebsverfassungsgesetz ausgelöst.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/1609/2002

Ohne einen solchen Entscheidungsmechanismus kommt die folgende Regelung aus. Sie soll die Durchsetzung von Freizeitausgleich ermöglichen.

»Dem Arbeitnehmer ist die Möglichkeit der Entnahme aus dem AZ-Konto für persönliche Angelegenheiten einzuräumen. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Inanspruchnahme vom AZ-Konto für persönliche Angelegenheiten, die er aufgrund der Arbeitszeit nicht realisieren kann. Dazu ist vorher eine Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten (für Baustellen der Bauleiter) notwendig. Im Streitfall entscheiden Betriebsrat und Geschäftsleitung kurzfristig über die Gewährung von Stunden aus dem AZ-Konto.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/1352/2000

Eine besondere Konsequenz sieht die nachstehende Vereinbarung vor, wenn sich ein Streit nicht lösen lässt: Statt ein Verfahren vorzugeben, in dem der einzelne Konfliktfall bereinigt wird, hat der Betriebsrat hier das Recht, als Reaktion aus der flexiblen Arbeitszeit auszusteigen. Dahinter verbirgt sich die Erwartung, dass sich angesichts dieser drohenden Folge alle Seiten gesprächs- und kompromissbereit zeigen.

»Der Betriebsrat kann nach Beratung mit den beteiligten Mitarbeitern, der Gruppe, der Vorgesetzten und der Personalabteilung bei Nichteinhaltung der »Regeln« dieser Vereinbarung die Zustimmung zur abweichenden Regelarbeitszeit, der Bereitschaftszeit und der funktionsgebundenen Arbeitszeiträume für die betroffene Einheit zurückziehen mit der Folge, dass die vertragliche Arbeitszeit mit den vereinbarten Rahmen- und Kernarbeitszeiten als vereinbart gilt.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1721/2000

3.5 Ausschluss der Mitbestimmung

Im Gegensatz zu den Regelungen, die ausdrücklich den Erhalt der Mitbestimmung zum Ziel haben, stehen Vereinbarungsbestandteile, die die Mitbestimmung unter bestimmten Voraussetzungen ausschließen oder beschränken. Sie sind teils ausdrücklich, teils auch verklausuliert formuliert.

Häufigster Fall eines Ausschlusses ist der Eil- und Notfall, der vielfach mit der Konsequenz geregelt ist, dass der Arbeitgeber im Einzelfall ohne Mitbestimmung agieren darf. Nachstehend werden Eil- und Notfälle allgemein definiert.

»Einschränkungen und das Recht, Beginn und Ende der Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeit selbst zu bestimmen und zu verteilen, können von der Geschäftsführung bzw. dem Vorgesetzten in Eil- und Notfällen vorgenommen werden.

Ein Notfall liegt vor, wenn eine plötzliche, nicht vorausschaubare

Situation eintritt, die zur Verhinderung nicht wieder gutzumachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingt.

Ein Eilfall liegt vor, wenn eine schnelle Regelung erfolgen muss, da durch unvorhergesehene Ereignisse der Betriebs- bzw. Produktionsablauf erheblich gestört zu werden droht. Derartige unvorhergesehene Ereignisse sind insbesondere der Ausfall von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen, der Ausfall oder erhebliche technische Probleme von Maschinen bei Kunden oder im Betrieb, nicht voraussehbare Versorgungsschwierigkeiten oder bedeutsame Aufträge von Kunden, die vorab nicht geplant werden können.

In diesen Fällen kann die Geschäftsleitung bzw. der Vorgesetzte die Rechte der Mitarbeiter aus dieser Betriebsvereinbarung gegenüber einzelnen Mitarbeitern bzw. Gruppen durch Weisung beschränken. Der Betriebsrat ist in Not- und Eilfällen sofort von der Maßnahme und ihren Gründen zu informieren. Maßnahmen, die aufgrund Not- oder Eilfällen getroffen werden, dürfen nur so lange aufrecht erhalten werden, bis der jeweilige Eil- bzw. Notfall erledigt ist. Auf jeden Fall sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere das ArbZG einzuhalten.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1799/2004

Das große Engagement bei der Beschreibung führt hier zu nichts: Ein inhaltlich unbestimmter Begriff wie Eilfall wird durch ebenso unbestimmte Begriffe wie »unvorhergesehen« und »erheblich« ersetzt. Dies klärt nichts, sondern überlässt den Vorgesetzten die Entscheidung, wann ein entsprechender Fall vorliegt. Dann muss der Betriebsrat nicht beteiligt werden und die Rechte der Beschäftigten sind außer Kraft gesetzt.

Das folgende Beispiel ist weniger umfangreich formuliert, aber in seinen Auswirkungen ebenso drastisch. Hier hat der Arbeitgeber ohne weitere Vorbedingungen das Recht, die Vereinbarung für Einzelfälle außer Kraft zu setzen, auch wenn dies nicht auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt.

»Individuelle Abweichungen sind im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen und tarifvertraglichen Grenzen auf Veranlassung des Unternehmens oder des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen

Möglichkeiten zulässig. Dabei sind begründete Interessen der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Solche individuellen Abweichungen werden im Arbeitszeitkonto als Gutschrift bzw. Belastung erfasst.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1543/1998

Die nachstehende Vereinbarung bewegt sich weit jenseits dessen, was noch gerade als zulässige vorab ausgeübte Mitbestimmung angesehen werden könnte. Hier entscheidet der Arbeitgeber in Gestalt der Personalleitung Konflikte allein, wenn mit dem Betriebsrat keine Einigung erzielt werden kann. Nur wenn drei Mal in einem Jahr auf diese Weise die Mitbestimmung ausgesetzt wurde, ist das gesetzlich vorgesehene Verfahren vor der Einigungsstelle möglich. Damit verzichtet der Betriebsrat nach den Kriterien des BAG (vgl. Fazit Kap. 2.2.2) hier in unzulässiger Weise auf seine Mitbestimmungsrechte.

»Kommt über den Präsenzplan innerhalb der Abteilung keine Einigung zustande, so wird die Angelegenheit zwischen BR und Personalleitung verhandelt. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Personalleitung.

Kommt innerhalb einer Abteilung und innerhalb des 12-Monatszeitraumes zum dritten Mal eine Einigung über den Präsenzplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/938/1999

Ebenfalls häufig anzutreffen ist eine Konstruktion, bei der ein mehrfach abgestuftes Verfahren im Konfliktfall durchlaufen werden muss. Dabei handelt es sich zwar nicht ausdrücklich um einen Verzicht auf Mitbestimmungsrechte. Die Wirkung ist jedoch vergleichbar, denn: Das Verfahren kommt zu keinem Ergebnis, wenn die Parteien sich nicht einigen. Die Ursache liegt vor allem darin, dass weder die gesetzliche Einigungsstelle noch eine vergleichbare betriebliche Einrichtung zur Lösung der Konflikte berufen wird.

»Sofern zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter kein Einvernehmen über eine Arbeitszeitbudgetvereinbarung und die Einbringung in das Langzeitkonto erzielt werden kann, stehen der Personalbereich und der Betriebsrat beratend und vermittelnd zur Seite.

Kann trotz der Vermittlung kein Einvernehmen erzielt werden, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, sich innerhalb von 2 Wochen schriftlich an den Personalbereich oder an den Betriebsrat zu wenden. Personalbereich und Betriebsrat informieren sich gegenseitig.

In diesen Fällen werden zwischen Personalbereich, Betriebsrat, Vorgesetztem und Mitarbeiter unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung geführt. Falls erforderlich werden die nächsthöheren Führungsebenen, der Personalleiter und der Vorsitzende des Betriebsrats einbezogen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

Auch die Umkehr des Verfahrens kann die Mitbestimmung einschränken. Normalerweise geht der Arbeitgeber auf den Betriebs-/Personalrat zu, da er dessen Zustimmung benötigt, um Arbeitszeiten festzulegen. Eine Ablehnung muss nicht begründet werden und unterliegt keiner Frist. Dieser Grundsatz wird hier durch Einführung einer knappen Frist und Begründungszwang in sein Gegenteil verkehrt. Hält der Betriebsrat beides nicht ein, gilt die Zustimmung als erteilt.

»Die Veränderung der Arbeitszeit außerhalb der Grenzen der Rahmenarbeitszeit ist zum Beispiel bei Inbetriebsetzungen, Störungen und anderen betrieblich notwendigen Arbeiten möglich, wenn sie mindestens 2 Arbeitstage vorher durch die zuständige Führungskraft als Arbeitszeitverlagerung beim Betriebsrat beantragt wurde. Äußert sich der Betriebsrat in der Frist von 2 Arbeitstagen nicht, so gilt der Antrag als genehmigt. Eine Ablehnung des Antrages ist durch den Betriebsrat schriftlich zu begründen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1243/1998

Noch kürzer ist die Frist, die dem Betriebsrat nachstehend auferlegt wird. Ihm ist es selbst theoretisch nicht mehr möglich, sich ordnungsgemäß mit der Angelegenheit zu befassen. Innerhalb der eingeräumten Dreistundenfrist dürfte kaum eine Überprüfung stattfinden, geschweige denn ein erforderlicher Beschluss zur Zustimmungsverweigerung gefasst werden.

»Soweit die Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall erforderlich ist, wird sie schriftlich per Telefax so bald als möglich beantragt. Der Betriebsrat seinerseits stellt sicher, dass Anträge auf Zustimmung, die während der Geschäftszeiten beim Betriebsrat eingehen, binnen 3 Stunden bearbeitet werden. Wurde der Antrag auf Zustimmung nicht innerhalb von 3 Stunden seitens des Betriebsrates mit Telefax gegenüber der antragstellenden Abteilung abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt.«

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 030200/1023/1999

3.6 Konfliktlösung

Kern der meisten Vereinbarungen zur Festlegung der Arbeitszeit ist die Verankerung einer Beweglichkeit, die im Einzelfall durch Beschäftigte, Teams und Vorgesetzte zu steuern ist. Sie tritt an die Stelle der üblichen Mitbestimmungsregeln. Betriebs- und Personalrat haben demnach zunächst weniger Einfluss. Auf diese Weise werden jedoch keine Konflikte gelöst oder gar vermieden. Daher stellen einige Vereinbarungen einen eigenständigen Mechanismus in Form von Kommissionen oder besonderen Verfahren zur Klärung von Differenzen bereit. In anderen wird auf die Einigungsstelle als Entscheidungsinstanz verwiesen. Daneben schließen zahlreiche Regelungen eine Konfliktlösung praktisch aus. Dieser Ausschluss ist nicht unbedingt auf den ersten Blick erkennbar. Er versteckt sich wie folgt oft in Passagen, die Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien fordern, ohne die Konsequenzen bei Nichteinigung zu klären.

»Ganze freie Tage werden zuvor mit den Kolleginnen und Kollegen der Gruppe und dem Vorgesetzten abgesprochen. Festgelegte freie Tage können nur einvernehmlich geändert werden. Bei Konfliktfällen entscheiden Personalabteilung und Betriebsrat nach Rücksprache mit den Betroffenen einvernehmlich.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1761/2003

In die Einigungsstelle führen solche Konflikte nur dann, wenn der zugrunde liegende Streit der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt. Es steht jedoch nicht fest, ob etwa die Entnahme von Guthaben eine »Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit« darstellt. Damit bleibt auch unklar, ob sie gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bzw. gemäß der entsprechenden Vorschrift in den Personalvertretungsgesetzen mitbestimmungspflichtig ist. Oft wird in der Vereinbarung mit solchen Formulierungen das Mitbestimmungsrecht bereits ausgeübt.

Überwiegend richten die Vereinbarungen spezielle innerbetriebliche Kommissionen ein, die die Konfliktlösung übernehmen sollen. Dabei wird differenziert, ob es sich um Konflikte zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber oder zwischen Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber handelt. Auch die Kommissionen sind allerdings fast immer so konstruiert, dass sie nicht zu Entscheidungen kommen können. Dann entsteht dasselbe Kompetenzvakuum wie bei der zuletzt zitierten Regelung.

Entscheidungsfähig ist das nachstehend beschriebene Gremium. Ein Losverfahren sorgt dafür, dass immer eine Mehrheit existiert.

»Kommt es zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat nicht zu einer Einigung über eine geänderte Arbeitszeit, entscheidet eine paritätische Kommission. Diese besteht aus zwei Vertretern der Geschäftsleitung und zwei Vertretern des Betriebsrates und hat innerhalb von zwei Arbeitstagen (spätestens also am Freitag Vormittag) abschließend für die Folgewoche zu entscheiden. Der Vorsitzende dieser Kommission wird durch Losentscheid ermittelt und erhält bis zum Abschluss der Beratung zwei Stimmen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2172/2002

Ebenfalls zu einem Ergebnis kommt das nachfolgend installierte Verfahren – allerdings nicht auf rechtmäßigem Weg. Es beruft den Arbeitsdirektor und damit den Arbeitgeber zur letztlich allein entscheidenden Instanz für Angelegenheiten, die in der Regel mitbestimmungspflichtig sind.

»Zur Klärung von Problemfällen wird eine Kommission, bestehend aus dem Ansprechpartner sowie dem zentralen Arbeitszeitverantwortlichen und zwei Betriebsratsmitgliedern benannt. Der betroffene Centerleiter vertritt in der Sache in dieser Kommission seine In-

teressen. Sollte in dieser Kommission keine Klärung bzw. Einigung erzielt werden, entscheidet der Arbeitsdirektor.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/1171/2000

Die Einrichtung einer innerbetrieblichen Schlichtung statt der Einigungsstelle hat nur dann einen Sinn, wenn ihr ein Mechanismus an die Hand gegeben wird, wie sie auch bei Uneinigkeit zu einem Ergebnis kommen kann. Die folgende Vereinbarung hat hierzu alle Eventualitäten berücksichtigt und auch dafür gesorgt, dass die Clearingstelle ihre Kompetenzen nicht überschreitet. Für alle Konflikte, die nicht ausdrücklich der Clearingstelle in der Vereinbarung zugewiesen wurden, bleibt das normale Mitbestimmungsverfahren mit abschließender Einigungsstelle erhalten.

»Für den Fall, dass gem. § 2.3 dieser Betriebsvereinbarung eine einvernehmliche Regelung der Besetzung der abteilungs-/gruppenbezogenen Besetzungszeit nicht zustande kommt, wird eine Einigung durch eine innerbetriebliche Clearingstelle versucht, die aus jeweils zwei Vertretern der Arbeitgeberin und des Betriebsrats besteht.

Diese Clearingstelle kann von jedem betroffenen Mitarbeiter, vom Betriebsrat oder vom Arbeitgeber angerufen werden und hat binnen 2 Werktagen nach ihrer Anrufung mit dem Ziel einer gemeinsamen Lösung zu beraten.

Kommt auch diese zu keiner Einigung, hat die Clearingstelle eine verbindliche Entscheidung zu treffen. Bei der Abstimmung haben, bezogen auf jeden der Clearingstelle vorgetragenen Einzelfall, abwechselnd der Arbeitgeber und der Betriebsrat, beginnend beim Betriebsrat, eine doppelte Stimmgewichtung.

Der Clearingstelle können auch alle anderen im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung stehenden Streitpunkte vorgetragen werden. Gelingt hier jedoch keine einvernehmliche Einigung, ist die Clearingstelle nicht befugt, eine verbindliche Entscheidung zu treffen. Diese obliegt vielmehr der Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Insbesondere ist die Clearingstelle mit Ausnahme der zuvor genannten Fälle nicht befugt, die vom Betriebsrat nicht erteilte Zustimmung zu Mehrarbeit zu ersetzen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 030200/2418/2005

Die folgende Vereinbarung schließt an die innerbetriebliche Schlichtung noch die normale Einigungsstelle an. Auch das ist eine Möglichkeit. Allerdings wirkt die Schlichtung dann eher wie ein Hinauszögern der Entscheidung, weil dafür erst noch die Einigungsstelle eingerichtet werden muss.

»Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergeben können, wird eine Paritätische Kommission (PK) gebildet, die aus je 2 Führungskräften und 2 BR-Mitgliedern besteht. Die PK tritt im Bedarfsfall unverzüglich zusammen. Eine Mehrheitsentscheidung der PK ist für beide Seiten verbindlich. Bei Nichteinigung gilt §76 BetrVG.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/1775/1999

Eine eigenwillige Konfliktlösung wählt folgende Regelung. Sie verankert ein Losverfahren für den Fall, dass mehrere Beschäftigte um Zusatzschichten konkurrieren.

»Zur Nachtschicht (22.00 Uhr Anfang bis 6.00 Uhr Ende) und zur Sonntags-/Feiertagsarbeit werden nur die Mitarbeiter eingesetzt, die sich dazu freiwillig bereit erklärt haben. Falls mehr Mitarbeiter in einer Nachtschicht arbeiten wollen, als an Schichten angeboten wird, entscheidet das Los.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1037/1997

Ohne Umwege überträgt die nachstehend zitierte Vereinbarung die Regelung des Konfliktes der Einigungsstelle, wenn das Zeitguthaben nicht in Anspruch genommen werden kann. Sie ist dem Wortlaut nach auch dann zuständig, wenn es zweifelhaft ist.

»Der Mitarbeiter kann jederzeit die Inanspruchnahme seines Arbeitszeitkontos zu Beginn oder Ende des Arbeitstages verlangen. Der Arbeitgeber kann dies aus betrieblichen Gründen ablehnen. Der Mitarbeiter kann für den Fall der Ablehnung einen weiteren Antrag für einen anderen Zeitraum stellen, den der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann. Kommt keine Einigung hierüber zustande, ist der Betriebsrat unter Beachtung des Mit-

bestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2, 3 BetrVG zu beteiligen. Kann eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2135/2005

Ein Manko dieser Vereinbarung könnte sein, dass die Einigungsstelle nicht rechtzeitig zusammentritt, weil eine Partei an Verzögerung interessiert ist. Dies wird im Folgenden durch die Einrichtung einer ständigen Einigungsstelle vermieden. Sie ist ständig präsent, da ihre Besetzung feststeht.

»Bei Meinungsverschiedenheiten über Inhalt, Anwendung oder Durchführung dieser BV sowie in den in dieser BV genannten Fällen müssen beide Seiten vor Einleitung die Einigungsstelle anrufen, vor der diese Vereinbarung geschlossen wurde.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 30200/938/1999

4. Offene Probleme

Die untersuchten Vereinbarungen bieten ein überschaubares Spektrum an Regelungstypen für flexible Arbeitszeiten. In wenigen Varianten tauchen immer wieder Rahmenzeiten, mitbestimmungsfrei zulässige Planabweichungen, Arbeitszeitkonten usw. auf. Folglich sind auch die damit verbundenen Probleme allgegenwärtig, etwa die Aufgabe von Mitbestimmungsrechten oder die unzureichende Beschreibung der Rechte der Beschäftigten.

Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit

Bei herkömmlichen Arbeitszeitregelungen spielt der Einfluss der Beschäftigten auf die Lage der Arbeitszeit nur eine geringe Rolle. Entweder sind Beginn und Ende festgelegt oder eine gleitende Arbeitszeit mit geringer Schwankungsbreite ist verankert. Deren Ausfüllung liegt in Händen der Beschäftigten. Mit dem Wechsel zu weiter gesteckten täglichen Zeitrahmen müssten andere Spielregeln vereinbart werden. Eine solche mehrfach anzutreffende Spielregel ist, dass Vorgesetzte Konflikte abschließend entscheiden können (vgl. Kap. 2.2.1, Beispiel 1737). Soweit dies in den untersuchten Vereinbarungen beabsichtigt ist, sind die Formulierungen hinreichend klar.

An entsprechender Klarheit fehlt es allerdings, wenn es darum geht, die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Lage der Arbeitszeit zu beschreiben und diese rechtlich abzusichern. Ein bloßer Hinweis darauf, dass der Zeitrahmen eigenverantwortlich unter Berücksichtigung betrieblicher Belange auszufüllen ist, reicht dafür nicht aus. Die Auseinandersetzung, welche Arbeitszeit im Einzelfall den Interessen von Betrieb und Beschäftigten am ehesten gerecht wird, findet im betrieblichen Alltag zwischen ungleichen Partnern statt. Hier brauchen Beschäftigte einen Rückhalt in den betrieblichen Vereinbarungen. Mit Rückhalt ist das gemeint, was bei gleitender Arbeitszeit häufig noch die Kernarbeitszeit leistet. Sie sichert das Terrain, indem sie den Tag in un-

terschiedliche Zonen ordnet: Zeit, über die Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber verfügen kann, und Zeit, die den Beschäftigten gehört. Vergleichbare Ordnungsprinzipien sollten auch für völlig offene Arbeitszeiten gefunden werden, für die die Kernzeit keine Option mehr ist.

Das in den untersuchten Vereinbarungen vorherrschende Regelungsprinzip lässt dieses Erfordernis völlig außer Acht. Es macht Beschäftigte damit zur Verfügungsmasse vielfältiger Einflüsse: des Arbeitgebers, der Kollegen und Vorgesetzten, der Kunden usw. In diesem chaotischen System setzt sich der Stärkere durch – ob mit oder ohne Regelung, ob unter Beachtung von Regeln oder durch Verstöße dagegen. Verlierer ist, wer in einem geordneten System mit Zuständigkeiten und definierten Aufgaben arbeiten will. Denn die Beschreibung der eigenen Position ist in der Vereinbarung nicht gegenüber ungerechtfertigten Anforderungen abgegrenzt.

Zeitausgleich

Gerade bei Zeitkonten, die in Betrieben ohne große Auslastungsschwankungen eingerichtet werden, sind Instrumente erforderlich, die den Abbau von Zeitguthaben ermöglichen. Denn das Guthaben wird hier nicht automatisch abgebaut, wie etwa in der Bauwirtschaft im Winter. Solche Instrumente haben zunächst wenig mit Zeitregimen zu tun. Sie müssen vielmehr Personalersatz für die Phase des Zeitausgleichs sicherstellen. Andernfalls würden nur die Belastung der übrigen Beschäftigten und damit deren Konten steigen. Dieser Ersatz kann durch befristete Einstellungen, die Beschäftigung von Elternurlaubern, durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern usw. erfolgen. Regelungen hierzu sind in keiner der untersuchten Vereinbarungen enthalten. Sie sollten obligatorischer Bestandteil der Verhandlungen zur Arbeitszeitvereinbarung sein, da für solche Anliegen keinerlei Mitbestimmungsrecht besteht. Bewegung und Durchsetzungskraft bei diesem Thema wird sich nur erzielen lassen, wenn es unmittelbar mit der mitbestimmungspflichtigen Regelung der Arbeitszeit verknüpft wird. Ohne die beschriebenen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen – ob in der Vereinbarung festgelegt oder nicht – schaden viele Konten mehr als sie nützen.

Zusätzlich muss die Kontenregelung klären, wie die Beschäftigten auf ihr Zeitguthaben zugreifen können. Soweit Vorgesetzte den Zeitausgleich anordnen, sind die untersuchten Vereinbarungen deutlich formuliert (vgl. Kap. 2.4.3, Wahlrecht Zeit/Geld). Hierfür wird ihnen etwa

ein vorbehaltloses Anweisungsrecht eingeräumt. Die Rechte der Beschäftigten dagegen bleiben vage (vgl. Kap. 2.4.3, Zeitausgleich – Festlegung durch Arbeitnehmer). In der Regel erfordert die Freizeitentnahme die Absprache mit dem Vorgesetzten und steht unter dem Vorbehalt von dessen Zustimmung. Dass es auch anders geht, zeigt das Beispiel 932 in Kap. 2.4.3 (Festlegung durch die Beschäftigten). Hier muss der Arbeitnehmer lediglich eine Ankündigungsfrist einhalten, um den Zeitausgleich verbindlich festzulegen. Auch mit diesem Durchsetzungsrecht wird nicht jeder Freizeitwunsch in Erfüllung gehen können. Die Position ist aber eine andere, als wenn Vorgesetzte ihn einfach unter Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Belange ablehnen können. Damit haben Beschäftigte auch hier den beschriebenen Rückhalt, vor dem sich erheblich besser verhandeln lässt.

Mitbestimmung

Die Vereinbarung zur Arbeitszeit ist ausgeübte Mitbestimmung. Sie schließt einen späteren Zugriff des Betrieb-/Personalrats aus, solange sich die Arbeitszeit im gesteckten Rahmen bewegt. Je weiter der Rahmen, desto weniger kann später eingegriffen werden.

Wenn die Betriebsparteien etwa die Option vereinbaren, dass »aus betrieblichen Gründen notwendige Mehrarbeit« mit einer Ankündigungsfrist von zwei Tagen angeordnet werden darf (vgl. Kap. 2.2.2, Einhaltung von Fristen), beschränkt sich die Mitbestimmung auf nicht notwendige Mehrarbeit sowie auf Mehrarbeit mit kürzerer Vorlaufzeit. Diese Konstruktion ist in Ordnung, wenn sich der Betriebsrat der Konsequenzen bewusst ist und entscheidet, dass das verbleibende Mitbestimmungsrecht ausreicht, um auftretende Probleme zu lösen. Insgesamt machen die Vereinbarungen eher den Eindruck, dass es genau an dieser Erkenntnis gefehlt hat. Organisatorisch »vernünftige« oder sachlich gerechtfertigte Regelungen – wie etwa die Vorlaufzeit von zwei Tagen – wurden scheinbar unbedacht zum generellen Maßstab für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte gemacht. Hier ist größere Vorsicht angezeigt. Andernfalls beschränkt sich die Mitbestimmung immer auf ein Maß, das nur in Einzelfällen richtig sein kann. Wünschenswert wäre eine deutlichere Grenzziehung dahingehend, welchen Gestaltungsformen von vornherein vorbehaltlos zugestimmt wird und welche im Einzelfall in der betrieblichen Praxis ausgehandelt werden sollen.

Geltungsbereich

Die Geltungsbereiche der Vereinbarungen sehen regelmäßig für zwei Beschäftigtengruppen Sonderbestimmungen vor: für außertarifliche Angestellte und Teilzeitbeschäftigte.

Die außertariflichen Angestellten werden in einer Vielzahl von Vereinbarungen ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen. Das ist dann unproblematisch, wenn deren Arbeitszeit parallel anderweitig geregelt wird. Ob das so ist, lässt sich den untersuchten Vereinbarungen nicht entnehmen. Die Erfahrung spricht jedoch dagegen: Viele Betriebs-/Personalräte fühlen sich für diese Beschäftigtengruppe nicht unbedingt zuständig. Die Ausgrenzung der außertariflichen Angestellten aus den Arbeitszeitregelungen mag seine Ursache darin haben, dass Interessenvertretungen sie eher als Verursacher von Problemen bei der Arbeitszeitgestaltung sehen, denn als Beschäftigte, die ihrer Unterstützung bedürfen. Zweifel an dieser Einschätzung sind mehr als berechtigt. Zumindest ist der Gestaltungsauftrag des BetrVG ein anderer: Das Gesetz fordert auch für die Außertariflichen die Ausübung der Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit. Wie dieser Personenkreis ohne den Anschein von Bevormundung ins allgemeine Arbeitszeitsystem integriert werden kann, zeigt das Beispiel Nr. 1868 in Kap. 2.3.1. Die Betroffenen entscheiden hier selbst, ob sie das zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Instrumentarium für sich nutzen wollen oder nicht. Wollen sie das nicht, reicht die Klarstellung in der Vereinbarung, dass sie ihre Arbeitszeiten ausschließlich selbst bestimmen können. Lässt der Arbeitgeber sich hierauf ein, ist ein späterer Schutz durch den Betriebs-/Personalrat nicht mehr erforderlich. Allerdings muss auch der Wechsel zwischen den Systemen jederzeit möglich sein, damit der informelle Einfluss des Arbeitgebers hier begrenzt wird.

Größerer Anstrengungen bedarf auch der Umgang mit Teilzeitbeschäftigten in den betrieblichen Arbeitszeitregelungen. Sofern die untersuchten Vereinbarungen hierzu keine Aussage treffen, gelten für Teilzeitbeschäftigte dieselben Regelungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Anders ist es in den vielen Vereinbarungen, die ausdrücklich festlegen, dass diese Vereinbarungen »entsprechend« oder »analog« auf Teilzeitbeschäftigte angewendet werden (Beispiel 1805 in Kap. 2.3.2). Das funktioniert schon dann nicht mehr, wenn die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten in sich heterogen ist: Hierzu zählen Beschäftigte in Halbtagsjobs, Beschäftigte in

Altersteilzeit im Blockmodell sowie Beschäftigte, die durch Reduzierung ihrer Arbeitszeit in der 4-Tage-Woche arbeiten. Für diese nicht vergleichbaren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen soll die jeweilige Regelung dann »analog« angewendet werden. Was das bei einer Rahmenzeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr bedeutet, vermag niemand wirklich zu sagen. Zumindest kann sich jeder etwas anderes darunter vorstellen. Die vereinheitlichende Betrachtungsweise aller Teilzeitbeschäftigten ist nicht gerechtfertigt. Sie sind in sich zu differenziert. Stattdessen muss bei jeder Regelung geprüft werden, wie sie sich auf die verschiedenen Individualarbeitszeiten auswirkt. In vielen Fällen wird sich herausstellen, dass es keiner Sonderregelung bedarf.

Kappung/Rückzahlung

In mehreren Vereinbarungen finden sich Regelungen, die die Kappung von Arbeitsstunden vorsehen, die außerhalb bestimmter Grenzen geleistet werden. Parallel wird festgelegt, dass Zeitschulden am Ende des Ausgleichszeitraums oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vergütung verrechnet werden dürfen (vgl. Kapitel 2.4.1, Umgang mit Grenzverletzungen).

Letzteres kollidiert häufig mit der nur beschränkt zulässigen Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen. Beides zusammen ist mehr als fragwürdig, wenn die Vereinbarung gleichzeitig verlangt, dass sich die Lage der Arbeitszeit – und damit auch der Stand des Arbeitszeitkontos – nach betrieblichen Belangen zu richten hat. Dürfen Beschäftigte nicht selbst die Ursache für solche Kontenstände bestimmen, da sie sich nach äußeren Anforderungen richten müssen, verbieten sich Kappungs- und Rückzahlungsbestimmungen. Sie sind allenfalls dann akzeptabel, wenn Betroffene über ihre eigene Arbeitszeit entscheiden können, ohne sich mit anderen verständigen zu müssen. Für das Arbeitsaufkommen ist nach der Verteilung des Betriebsrisikos ausschließlich der Arbeitgeber verantwortlich. Unabhängig vom Arbeitsaufkommen muss dann die Möglichkeit bestehen, durch Anwesenheit oder Freistellung Kappung oder Rückzahlung zu vermeiden. Eine solche Regelung ist in der Praxis natürlich illusorisch. Ebenso abwegig ist es jedoch, Beschäftigte durch Vereinbarungen für mangelnde oder zu hohe Auslastung in die Verantwortung zu nehmen.

5. Zusammenfassende Bewertung

Kapitel 1 nennt zwei Hürden, deren Überwindung aus Arbeitgebersicht erforderlich ist, um die Vorteile flexibler Arbeitszeiten für sich nutzen zu können: einerseits die Reduzierung damit verbundener Einkommenserhöhungen, wie z. B. Zuschläge oder die Auszahlung zusätzlicher Stunden; andererseits die Vereinfachung von Mitbestimmungsprozeduren. Diese Prozeduren nehmen an Umfang durch die Öffnung der Tarifverträge für eine betriebliche Festlegung der Dauer der Arbeitszeit eher noch zu. Die untersuchten Vereinbarungen müssen daher unter den Aspekten bewertet werden,

1. inwieweit sie diesen Anliegen entgegenkommen,
2. ob sie neue Instrumente enthalten, die an die Stelle klassischer Mitbestimmungsformen treten können,
3. ob sie die Interessen der Beschäftigten an höherer Zeitsouveränität oder zumindest planbarer Freizeit und begrenzter Arbeitszeit trotz zunehmender Flexibilität wahren.

Vereinfachung von Mitbestimmungsverfahren

Die wohl am häufigsten anzutreffende Vereinfachung von Mitbestimmungsverfahren ist die Einrichtung einer täglichen Rahmenzeit. Innerhalb des Rahmens muss die Arbeitszeit festgelegt werden – sei es auf Initiative der Vorgesetzten, sei es durch die Beschäftigten bzw. Teams selbst. Welcher Modus hier auch gewählt wird, eine Konsequenz besteht immer: Innerhalb der Rahmenzeit findet keine Mitbestimmung mehr statt. Erst bei Überschreitungen kommt der Betriebs-/Personalrat wieder im Spiel.

Dieselbe Technik wird häufig noch einmal eingesetzt, wenn festgelegt wird, was bei einer Überschreitung dieses Rahmens passieren soll, dem eigentlich noch verbleibenden mitbestimmungspflichtigen Tatbestand. Die Mitbestimmung ist damit vollständig im Voraus ausgeübt. Solange der Arbeitgeber sich an die Spielregeln hält, kann sie auch dann nicht

mehr als Korrektiv eingesetzt werden, wenn sich die Arbeitszeit später als stark belastend erweist. Dies geschieht etwa a) bei der Hinterlegung von Kontingenten für Abweichungen (vgl. Kap. 2.2.2, Kontingente) oder b) bei Modellen, die der Arbeitgeber nutzen kann, wenn er mit der geplanten Arbeitszeit nicht mehr auskommt (vgl. Kap. 2.2.2, Vorab festgelegte Abweichungsmodelle). Der letzte Rest der Mitbestimmung entfällt dann, wenn zum Maßstab für die Zulässigkeit der Abweichungen ausschließlich die Freiwilligkeit der Arbeitsleistung wird (Kap. 2.2.2, Freiwilligkeitsvorbehalt/Einverständnis der Beschäftigten).

Diese Freiwilligkeit ist im abhängigen Beschäftigungsverhältnis ohnehin gleich in doppelter Hinsicht eher ein Trugbild. Weder wird ohne solche Festlegungen irgendjemand zum Arbeiten gezwungen – welche Mittel sollte es dafür auch geben? – noch besteht angesichts der Abhängigkeiten eine Wahlfreiheit zwischen den Alternativen »Arbeiten« und »Nicht arbeiten«. Weil das so ist, schieben das BetrVG und die Personalvertretungsgesetze ein starkes Mitbestimmungsrecht zwischen die widerstreitenden Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern bei der Arbeitszeitgestaltung. Die Rückbesinnung auf eine wie auch immer geartete Freiwilligkeit und ein damit verbundener faktischer Verzicht auf Mitbestimmung sind daher praktisch wie rechtlich eher zweifelhafte Lösungen.

Die »Vereinfachung der Mitbestimmung« findet sich nicht nur bezüglich der Lage der täglichen Arbeitszeit, sondern auch bei Überschreitungen der betriebsüblichen Arbeitszeit. Das BAG sieht diesen Tatbestand, der gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG die Mitbestimmung auslöst, immer dann als gegeben, wenn die individuell vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird (BAG vom 24. 4. 2007 – 1 ABR 47/06). Bei flexiblen Arbeitszeiten würde dies zu einer Mitbestimmungslawine führen, da in kaum einer Woche tatsächlich die Regelarbeitszeit geleistet wird. Diese Konsequenz vermeiden vereinbarte Schwankungsbreiten oder Korridore für Zeitguthaben und -defizite. Der Betriebs-/Personalrat verzichtet auch hier bis zur Erreichung definierter Salden auf die Mitbestimmung. Zur völligen Aufgabe der Mitbestimmung führt es, wenn auch die Überschreitung dieser Grenzen gleich mitgeregelt wird: etwa durch Kappung zusätzlicher Stunden oder durch Appelle an beteiligte Beschäftigte und Vorgesetzte, bei Überschreitung der Saldogrenze für Ausgleich zu sorgen. Betriebsverfassungsrechtlich ist das nichts anderes als die Zustimmung

mung zu diesen Überschreitungen. Dies geht auch anders, wie mehrere Vereinbarungen zeigen. Variante 1: Es wird nur noch eine bestimmte Anzahl von Schichten von definierter Dauer bei einer Überschreitung der Salden erlaubt; Variante 2: die Dauer der täglichen Arbeitszeit wird reduziert. Variante 3: Es wird das Verfahren beschrieben, wie man zu ganzen Ausgleichstagen kommt (vgl. Kap. 2.4.1, Umgang mit Grenzverletzungen). Ob damit die Grenzverletzungen vermieden bzw. unmittelbar sanktioniert wird, lässt sich den Texten nicht entnehmen. Der Betriebsrat behält aber ein gerichtlich durchsetzbares Recht, das er nutzen kann ohne auf Beschwerden des Beschäftigten o. Ä. angewiesen zu sein. In den Beispielen 1 und 2 könnte er selbst wenn er wollte nicht mehr wirksam tätig werden. Seine Rechte hat er bereits in der Vereinbarung vollständig verwirkt.

Das Anliegen der Arbeitgeberseite, die flexiblen Arbeitszeiten weitgehend unbelastet von Mitbestimmungsrechten zu gestalten, wurde in der Mehrzahl der Vereinbarungen konsequent umgesetzt. Die Beschränkungen der Gestaltungsbefugnisse des Arbeitgebers (vgl. Kap. 2.2.2) erweisen sich bei kritischer Betrachtung im Regelfall eher als das Gegenteil. Sie räumen dem Arbeitgeber eher zusätzliche Handlungsmöglichkeiten ein. So ist etwa eine zusätzliche Vergütung für kurzfristige Arbeitszeitveränderungen (vgl. Kap. 2.2.2, Zusätzliche Vergütung) das Gegenteil einer Begrenzung. Hier wird die kurzfristige Veränderung akzeptiert und lediglich verteuert. Betriebs-/Personalräte, die zugunsten besserer Arbeitszeiten kurzfristige Abweichungen verhindern, werden so zum Gegner der eigenen Belegschaft, weil sie zusätzliche Einnahmen verhindern. Unter dem Gesichtspunkt der Begrenzung des Einflusses der Vorgesetzten und damit der Sicherung der Zeitsouveränität der Beschäftigten fährt man vermutlich besser, wenn man sich von der Illusion verabschiedet, man könne durch Nichtregelung ihre Freiheiten vergrößern. Dies führt schnell dazu, dass ausdrücklich Rechte der Vorgesetzten beschrieben und gleichzeitig begrenzt werden (vgl. Kap. 2.2.1).

Trotz solcher wenigen positiven Beispiele dominiert insgesamt der Verzicht auf die eigenen Rechte seitens der Interessenvertretung oder zumindest eine große Bereitschaft, diese freiwillig einzuschränken. Allerdings sind es keine externen Mächte, kein Gesetzgeber und keine Tarifvertragsparteien, die Betriebs- und Personalräte hier in ihren Möglichkeiten beschneiden. Sie erledigen dies vielmehr selbst durch die Un-

terzeichnung von Vereinbarungen, die ihnen niemand aufgezwungen hat und nicht aufzwingen kann. Daraus lässt sich nur schließen, dass entweder die Fantasie oder der Mut fehlt, neue Wege zu beschreiten, die den Anforderungen flexibler Arbeitszeit angemessen sind.

Zeitsouveränität

Die Anliegen der Arbeitgeberseite werden bei der Gestaltung der Vereinbarungen im Wesentlichen verwirklicht. Dies spricht nicht automatisch dagegen, dass auch den Beschäftigten Vorteile aus flexiblen Arbeitszeiten bzw. deren Regelungen entstehen. Nicht umsonst wird von vielen Seiten eine Win-win-Konstellation beschworen: Neben dem Arbeitgeber sollen auch die Beschäftigten von größeren Spielräumen bei der Arbeitszeitfestlegung oder zumindest von größeren Freizeitkontingenten profitieren. Realisierbar wird dies nur, wenn dieselben Vereinbarungen, die die Arbeitgeber von der Mitbestimmung »befreien«, spiegelbildlich bisher nicht existierende Rechte für die Beschäftigten schaffen. Einfacher ausgedrückt: Wenn Zeitsouveränität mehr als nur Programm sein soll, müssen Beschäftigte das verbriefte Recht erhalten, nach eigenen Vorstellungen ihre Arbeitszeit disponieren zu können.

Ein solches Recht der Beschäftigten, nach eigenem Befinden die Arbeitszeit festzulegen, findet sich in fast keiner Vereinbarung. Lediglich bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber (vgl. Kap. 2.2.1) wird ein solcher Effekt erzielt, indem seine Kompetenzen ausdrücklich beschränkt werden. Positiv zu erwähnen sind auch die Regelungen zur Durchsetzung des Freizeitausgleichs (vgl. Kap. 2.4.3, Zeitausgleich – Festlegung durch die Arbeitnehmer). Ansonsten dominiert das unklare Kriterium der »betrieblichen Belange«, das in unterschiedlichen Formulierungen immer wieder auftaucht. Es begrenzt die Möglichkeit der Beschäftigten. Denn sie dürfen sich laut Vereinbarungen in ihren Freiräumen nur so weit bewegen, als betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Was vordergründig selbstverständlich erscheint und kaum in Frage zu stellen ist, macht bei näherem Hinsehen diese Form der Arbeitszeitgestaltung allenfalls zu einer Ausweitung der Pflichten der Beschäftigten: Sie sind nicht mehr nur dafür verantwortlich, ihre Arbeitszeit zu leisten. Sie müssen jetzt auch dafür sorgen, dass sie zur richtigen Zeit arbeiten. Nicht mehr der Arbeitgeber plant die Arbeitsprozesse, die Beschäftigten

sollen dies übernehmen. In vielen Fällen ist eine solche Zuweisung von Aufgaben die Konsequenz daraus, dass betriebliche Vorgesetzte sich ohnehin nicht mehr in die Prozesse der Arbeitszeitgestaltung einmischen können oder wollen. Beschäftigte handeln sie effizienter untereinander oder im Zusammenwirken mit Kunden oder anderen Außenstehenden aus. Insoweit wäre gegen die Aufgabenverteilung, wie sie hier vorzufinden ist, nichts einzuwenden. Allerdings handelt es sich dabei immer noch nicht um ein Recht der Beschäftigten, sondern um deren zusätzliche Pflicht, die Arbeit selbst zu organisieren. Es fehlt die klare Zuweisung von Kompetenzen, die Beschäftigte tatsächlich dazu befugt, eigenverantwortlich betriebliche Belange zu beurteilen und gegebenenfalls zu beeinflussen. Wann ein Vorgang zu bearbeiten ist, steht schließlich nicht objektiv fest, sondern unterliegt durchaus Gestaltungsvarianten. Die Vereinbarungen beschreiben und erweitern die Rechte der Beschäftigten in Bezug auf diese Optionen nicht. Stattdessen berufen sie sich auf betriebliche Belange als abstrakte, nebulöse Anforderungen, die letztlich der Arbeitgeber mittels seiner Definitionshoheit konkretisiert. In einem Beispiel reicht die Kompetenz der betrieblichen Vorgesetzten noch weiter: Sie entscheiden anstelle der Beschäftigten, falls diese die jeweiligen Anforderungen nicht selbst erkennen (vgl. Beispiel 1737, Kap. 2.2.1). Diese Formulierung demonstriert deutlich, wer bestimmt, was betriebliche Belange sind, nach denen sich die Arbeitszeit zu richten hat.

Der einzige Freiraum für die Beschäftigten ist Beweglichkeit innerhalb der etwa durch Rahmenzeiten vorgegebenen Grenzen, sofern kein Streit über die Notwendigkeiten entsteht. Auch hier beweisen jedoch weitere Grenzziehungen, dass selbst diesem Freiraum von Betriebs-/Personalräten misstraut wird. Anders ist nicht erklärbar, warum die viel beschworene Souveränität an den Grenzen des Tages endet; warum Beschäftigte, die laut Vereinbarung innerhalb des Rahmens von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr zeitsouverän sind, diese Souveränität nach 20.00 Uhr und vor 7.00 Uhr nicht haben sollen. Wer wirklich frei entscheiden kann, kann sich auch für einen Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr entscheiden. Es gibt keinen Anlass, um den freien Willen zu dieser Uhrzeit anzuzweifeln, später aber nicht mehr.

Damit bleibt von der angestrebten Win-win-Konstellation auf Seiten der Beschäftigten in den meisten Fällen allenfalls eine selbstbestimmte Ab-

rufarbeit. Sie werden verpflichtet, die betrieblichen Belange so zu erkennen, wie die bzw. der Vorgesetzte es an ihrer Stelle tun würde. Diese Auslegung orientiert sich ausschließlich am Wortlaut der Vereinbarungen, an der dort vorgenommenen Verteilung von Rechten und Pflichten. Sie wird sicherlich den tatsächlichen Befugnissen und Möglichkeiten, die Beschäftigte im betrieblichen Alltag haben, nicht gerecht. Vorgesetzte selbst sind oft nicht daran interessiert, ständig in der Weise regulierend einzugreifen, wie es viele Vereinbarungen ermöglichen. Daher weicht hier die Realität von der Textfassung ab. Solange diese Zustände so beibehalten werden, schadet es nicht, wenn die Botschaft der Vereinbarung eine andere ist. Die Personalressourcen verknappen sich jedoch zunehmend. Dies wird die Konsequenz sein aus dem steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren. Die Konflikte um das Thema »betriebliche Notwendigkeiten« werden sich absehbar verschärfen. Dann geben diese Vereinbarungen weder Betriebs-/Personalräten noch Beschäftigten eine Handhabe, übermäßige Belastungen zu verhindern.

Einhaltung gesetzlicher Vorgaben

Die Arbeitszeitgestaltung spielt sich innerhalb der Grenzen des ArbZG ab. Betriebs- und Personalräte müssen aufgrund der Vorschriften in § 80 BetrVG bzw. den entsprechenden Vorschriften in den Personalvertretungsgesetzen darauf achten, dass diese zugunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften eingehalten werden. Unabhängig davon, ob Arbeitszeiten flexibel oder starr sind, stellt sich der Interessenvertretung damit eine Aufgabe: Sie muss in den Vereinbarungen Regelungen verankern, die gewährleisten, dass die Arbeitszeit nicht über zehn Stunden werktäglich hinausgeht, dass Ruhezeiten und Pausen eingehalten werden.

Dies war in herkömmlichen, durchgehend geplanten Arbeitszeiten dadurch realisierbar, dass widersprechende Arbeitszeiten nicht in Dienst-/Schichtplänen auftauchen und auch nicht im Rahmen der Einzelzustimmung genehmigt wurden. Aktuell stellt sich diese Situation ganz anders dar: Ziel der Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten ist insbesondere, keine starren Grenzen mehr festzulegen, sondern die Arbeitszeit abhängig von den Anforderungen schwanken zu lassen. Damit werden diejenigen, die diese Schwankungen individuell in Arbeitszeit

umsetzen – Beschäftigte, Teams und Vorgesetzte – zu Akteuren, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben gewährleisten müssen.

Erreicht werden soll dieses Ziel in den Vereinbarungen fast ausschließlich durch einen Verweis auf die gesetzlichen Regelungen. Dabei ist zu beachten: Ein solcher Verweis auf das ArbZG stellt keine eigenständige Regelung dar, die dem Betriebs-/Personalrat eigene Durchsetzungsbefugnisse gibt. Das ArbZG ist ohnehin zu beachten. Seine Wiederholung in der Vereinbarung verstärkt nicht die Autorität der Vorschriften (BAG vom 29. 4. 2004 – 1 ABR 30/02). Werden zusätzlich die Ausnahmetatbestände des ArbZG einbezogen, erhärtet sich der Eindruck, dass die Betriebsparteien hier keine eigenständige Regelung treffen, sondern lediglich auf die ohnehin bestehende Rechtslage verweisen wollten.

Die Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes auf die Beschäftigten zu übertragen, bewirkt nichts: Der Arbeitgeber wird hierdurch nicht von seinen Pflichten entlastet; dazu müsste den Beschäftigten die Kompetenz eingeräumt werden, selbst bei Vorliegen betrieblicher Belange die Arbeit ruhen zu lassen. Auch die Interessenvertretungen selbst können die Einhaltung der Grenzen nicht durchsetzen. Damit verzichten die meisten Vereinbarungen darauf, durchsetzbare Regelungen zu schaffen, die die Einhaltung der Vorschriften des ArbZG gewährleisten könnten.

Einhaltung tariflicher Vorgaben

Das wichtigste aus den Tarifverträgen stammende Gestaltungselement bei der Regelung der Arbeitszeit sind die Ausgleichszeiträume, in denen die Regelarbeitszeit auszugleichen ist. Im Grunde haben sich hierfür zwei Wege etabliert: der Ausgleichszeitraum, der an einem Stichtag endet, und der individualisierte Ausgleichszeitraum (vgl. Kap. 2.4.2). Dabei impliziert die Stichtagsregelung, dass es unwahrscheinlich ist, einen Zeitausgleich ausgerechnet an dem vorher festgelegten Tag zu erreichen. Das verlangen die Tarifverträge in der Regel auch nicht. Sie fordern lediglich einen Ausgleich innerhalb eines festgelegten Zeitraumes. Der lässt sich eher mit einem individualisierten Ausgleichszeitraum dokumentieren (vgl. ebd.).

Für beide Gestaltungsformen ist ein tatsächlicher Ausgleich verbindlich vorgegeben. Guthaben- und Minusstunden müssen sich die Waage halten. Häufig finden sich allerdings Vereinbarungen, die am Ende des

Ausgleichszeitraumes bestehendes Zeitguthaben oder bestehende Zeitschulden akzeptieren und in Folgezeiträume übertragen oder in andere Konten umbuchen. Dies widerspricht den gängigen tariflichen Anforderungen. Anders verhält es sich inzwischen im TVöD. Er sieht einen Ausgleich nicht mehr vor und akzeptiert damit die dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit. Eine Auszahlung von Guthaben ist dagegen in der Regel tarifrechtlich unproblematisch, entspricht aber nicht dem tarifpolitischen Ziel, die Arbeitszeit zu begrenzen.

In den untersuchten Vereinbarungen ziehen sich die Interessenvertretungen weitgehend von der Aufgabe zurück, die Einhaltung gesetzlicher Grenzen bei der Arbeitszeit rechtlich durchzusetzen. Etwas günstiger sieht es bei der Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen aus. Doch auch hier wird noch viel zu häufig die Bedeutung von Ausgleichszeiträumen missachtet. Insgesamt vermitteln viele Vereinbarungen den Eindruck, dass ihre Funktion als Texte mit rechtlichen Wirkungen nicht im Mittelpunkt steht. Die gut gemeinte Absichtserklärung zur sinnvollen Arbeitszeitgestaltung überwiegt klare Regelungen hierzu bei Weitem. Ungeachtet dessen wird damit in der Regel das Mitbestimmungsrecht verbraucht. Der Betriebs-/Personalrat hat später bei Konflikten keine rechtlich abgesicherten Zugriffsrechte mehr. In einer vergleichbaren Situation befinden sich die Beschäftigten: Auch deren Dispositionen unterliegen einer ständigen Unsicherheit, da keine erkennbaren rechtlichen Orientierungen mehr existieren.

6. Gestaltungs- und Beratungshinweise

Die folgenden Ausführungen sollen Anregungen für die Gestaltung betrieblicher Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen geben, soweit sie sich aus den untersuchten Vereinbarungen ableiten lassen. Auf darüber hinausgehende Empfehlungen wird verzichtet, da die Auswertung ausschließlich einen Überblick über die vorgefundene Praxis bietet. Die erforderliche Weiterentwicklung der vorgefundenen Standards erfordert zusätzliche Ideen, die teilweise in der hierzu vorhandenen Literatur enthalten sind.

6.1 Gestaltungsraster

Das Gestaltungsraster kann im Sinne einer Stichwortliste verwendet werden. Allerdings soll nicht der Eindruck entstehen, jede Vereinbarung müsse alle genannten Punkte abarbeiten und zu allen eine Aussage treffen. Das Raster dient vielmehr der Vorbereitung auf die Verhandlungen. Der Betriebs-/Personalrat kann sich so eine Übersicht verschaffen, welche Regelungsthemen für ihn bedeutsam sind.

Formalien

- Präambel
allgemeine betriebspolitische Zielsetzungen; Auslegungsmaßstäbe
- Geltungsbereich
außertarifliche Angestellte; Teilzeitkräfte; Auszubildende; Schwerbehinderte; Schwangere
- Salvatorische Klauseln
- Verhandlungsverpflichtung bei Änderungen

- Nachwirkung
generelle Erstreckung auf alle Vereinbarungsbestandteile; grundsätzlicher Ausschluss

Materielles

- Lage der Arbeitszeit
Festlegung durch Arbeitgeber, Festlegung durch Arbeitnehmer, Festlegung in der Betriebsvereinbarung, abstraktes Festlegungsverfahren, Samstag/Wochenende, Brücken-/Brauchtumstage
- Abweichungen von der festgelegten Arbeitszeit
Mitbestimmung bei Abweichungen, angewiesene Abweichungen, durch Arbeitnehmer selbst organisierte Abweichungen
- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben
tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten, Sonntagsarbeit
- Pausen
Korridor, Festlegung durch Beschäftigte, Bezahlung, Ausdehnungsbezugnis
- Planung
Arbeitgeber mit Beteiligung des Betriebsrates, Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrates, Gruppenplanung
- Schichten
Festlegung der Lage in der Betriebsvereinbarung, Tauschoption, Wunschkdienstplan
- Umsetzung tariflicher Vorgaben
Regelarbeitszeit, Mehrarbeit/zuschlagspflichtige Zeiten, Einhaltung des Ausgleichszeitraums, Rückführung Kontoguthaben, Jahresarbeitszeit
- Ausgleichszeitraum
Stichtagsregelung, Individualisierung des Zeitraumes
- Korridore
Tag, Woche, Monat, Guthaben, Schulden
- Zeitguthaben
Freizeitausgleich, Auszahlung, Übertragung, Kappung, Zugriff Arbeitnehmer, Zugriff Arbeitgeber/Vorgesetzte, Schwankungsbreite des Kontos
- Zeitschulden
Nacharbeit, Rückzahlung, Übertragung, Streichung

- Freizeitausgleich
Durchsetzung, Widerruf, Kontingentierung, Erkrankung
- Steuerung Kontensysteme
gleitende Arbeitszeit, Ampelkonto, Buchungstechnik
- Mehrarbeit
Definitionen, Freigabe, Freiwilligkeit, Freizeitausgleich, Bezahlung, Mitbestimmung, Eil-/Notfälle
- Abwesenheiten
ganztägig, untertäglich, Dienstreisen, Urlaub, Berechnung Entgeltfortzahlung
- Mitbestimmung
Ausübung vorab, Vorbehalt, Beschränkung, Informationsrechte des Betriebsrates, Informationsrechte der Beschäftigten
- Vergütung
verstetigtes Entgelt, Sonderleistungen
- Atypische Verläufe
Ende des Arbeitsverhältnisses, Wechsel in andere Zeitsysteme, Umgang mit altem Bestand an Zeitguthaben
- Kompensation
Vergütung, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, Erhalt der Tarifbindung, Einstellungszusagen
- Zeiterfassung
elektronisch, Handaufschreibung, Verzicht
- Insolvenzsicherung
- Konfliktlösung
Einigungsstelle, Kommission, Beschwerderecht, andere Mechanismen

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung

Die sachgerechte Gestaltung von Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten setzt zunächst eine strikte gedankliche Trennung voraus: zwischen den Anteilen der Vereinbarung, die sich mit organisatorischen

Fragen befassen und solchen, die sich auf die wirtschaftliche Seite beziehen.

Die organisatorischen Gestaltungselemente der Vereinbarung beziehen sich auf die Art und Weise der Festlegung der Arbeitszeit, auf den Einfluss der Beschäftigten und des Betriebs-/Personalrats hierauf sowie auf die Realisierung gesetzlicher bzw. tarifvertraglicher Grenzen. Die wirtschaftlichen Aspekte betreffen insbesondere die Kontoführung: Kontoaufzeit, zulässige Schwankungsbreiten sowie den Zeitausgleich.

Organisatorische Aspekte

Die organisatorischen Anteile in der Vereinbarung müssen sich an den konkreten Notwendigkeiten und Möglichkeiten des Betriebes orientieren. Deshalb sind sie kaum verallgemeinerungsfähig. Ob die Lage der Arbeitszeit durch Dienstpläne festgelegt wird, ob sie sich innerhalb festgelegter Rahmenzeiten bewegt, ob sie durch Beschäftigte oder Teams konkretisiert wird – all dies hängt von den herrschenden Bedingungen im Betrieb und den Kooperationsbeziehungen zwischen den Beschäftigten und Beschäftigtengruppen usw. ab. Ob die untersuchten Vereinbarungen dieser Anforderung gerecht werden, erschließt sich naturgemäß nicht allein aus den Texten, sondern nur aus dem Abgleich zwischen Realität und Vereinbarung. Das ist jedoch nicht Gegenstand dieser Untersuchung. Dennoch lassen sich allgemeine Hinweise geben, wie mit dieser Problematik im Rahmen der Verhandlungen umgegangen werden sollte.

Bevor betriebliche Arbeitszeiten entwickelt werden, gilt es zunächst, die betrieblichen Notwendigkeiten zu ermitteln. Hier steht der Arbeitgeber in der Pflicht: Er muss sich erklären, muss darlegen, welche Anforderungen der Betrieb nach seiner Auffassung an die Gestaltung der Arbeitszeit hat. Auch wenn der Betriebs-/Personalrat diese Darstellung nicht teilt, sollte er sich bei dieser Diskussion zurückhalten. Seine Mitbestimmung besteht bei der Gestaltung der Arbeitszeit, nicht bei der abstrakten Analyse der Notwendigkeiten. Hier muss er keine Kompromisse schließen, die ihm bei der konkreten Gestaltung der Betriebsvereinbarung wieder vorgehalten werden. Ein Streit sollte daher nur auf der Ebene dieser Gestaltungselemente geführt werden. Im Übrigen kann ihm eine eindeutige Klärung dieser Anforderungen des Arbeitgebers durchaus Vorteile verschaffen. Hat der sich z. B. so positioniert, dass er

zu bestimmten Zeiten die Anwesenheit der Beschäftigten erwartet, ist es sinnlos, in einer Vereinbarung für diese Zeiten Zeitsouveränität zu versprechen. Wird umgekehrt die Notwendigkeit zur Anwesenheit verneint, dann entfällt auch die Basis für eine generelle Beschränkung der Zeitsouveränität.

Spiegelbildlich zu dieser Positionierung des Arbeitgebers sollte der Betriebs-/Personalrat seine Anforderungen im betriebsorganisatorischen Bereich festlegen. Das betrifft einerseits die Frage nach den Möglichkeiten, die durch die Vereinbarung den Arbeitnehmern und Vorgesetzten eingeräumt werden sollen. Steht alles unter dem Vorbehalt der betrieblichen Belange, können offen gehaltene Vereinbarungen schnell dazu führen, dass Beschäftigte vermehrt in den Randbereichen des Tages zu Meetings, Besprechungen usw. herangezogen werden, ohne hiergegen eine rechtliche Handhabe zu besitzen. Betriebs-/Personalräte müssen für sich – unbeeinflusst vom Arbeitgeber, denn für dieses Thema muss keine Einigung erzielt werden – vor den Verhandlungen festlegen, was hier aus ihrer Sicht möglich sein sollte und welche Spielräume damit der Arbeitgeber letztlich bekommen soll.

Die gleichen Überlegungen müssen in Bezug auf den Umgang mit den eigenen Mitbestimmungsrechten angestellt werden. Vor Beginn der Verhandlungen muss sich das Gremium darüber klar sein, wie weit es sich ggf. aus der Mitbestimmung im Einzelfall zurückzieht und an welchen Punkten Eingriffsschwellen eingebaut werden müssen, die die Verhandlungsfähigkeit wieder herstellen. Dabei hat es wenig Sinn, am Ende der Vereinbarung zu behaupten, das Mitbestimmungsrecht bliebe hierdurch unberührt (vgl. Kap. 3.3). Diese Formel lässt sich praktisch nicht umsetzen, da die Vereinbarung gerade eine Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte darstellt. Ihre spätere Wahrnehmung ist damit ausgeschlossen. Besser wäre es daher, klar die Grenzen zu benennen, bei denen die Mitbestimmungsgremien wieder ins Spiel kommen.

Wirtschaftliche Aspekte

Wenn die betriebsorganisatorischen Aspekte geklärt sind, kann separat der wirtschaftliche Teil der Vereinbarung, insbesondere die Führung des Arbeitszeitkontos behandelt werden. Eine Entscheidung sollte dabei in vielen Fällen vorweggenommen und den weiteren Überlegungen zu Grunde gelegt werden: Das Vorliegen und die Dauer eines Ausgleichs-

zeitraums. Der Ausgleichszeitraum ergibt sich in der Regel aus dem einschlägigen Tarifvertrag, häufig auch aus Arbeitsverträgen, die darauf verweisen oder selbst entsprechende Regeln enthalten. Nur wenn beides nicht existiert, kann die Vereinbarung den Zeitraum selbst bestimmen – oder darauf verzichten. Der daneben existierende gesetzliche Ausgleichszeitraum von 24 Wochen bzw. sechs Monaten für die gesetzliche Höchststarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche ist natürlich immer zu beachten. Er muss aber nicht separat vereinbart werden.

Aufgabe der Vereinbarung ist es hier, einen Modus zu finden, wie die Einhaltung dieses Ausgleichszeitraumes gewährleistet werden kann. Als ungeeignet erweist sich meist die Festlegung eines Stichtages, an dem der Ausgleich erfolgen soll. Dies bei allen Beschäftigten gleichzeitig zu erreichen wäre ein großer Zufall, auf den niemand bauen kann. Dennoch sind solche Regelungen verbreitet (vgl. Kap. 2.4.2). Selbst wenn die Konten am Stichtag nicht ausgeglichen sind, sagt das nichts über die Einhaltung des Tarifvertrages aus, sondern nur über den Kontostand am Stichtag. In der Zeit davor kann der Ausgleich mehrfach erfolgt sein. Diese fortlaufende Saldierung erfassen individualisierte Ausgleichszeiträume besser (vgl. ebd.). Bei ihnen beginnt mit jedem Zeitausgleich ein neuer Ausgleichszeitraum.

Eine Zwitterstellung zwischen betriebsorganisatorischen und wirtschaftlichen Fragen nimmt die Schwankungsbreite von Zeitguthaben und -schulden ein. Empfundener wird sie in der Regel als ein wirtschaftlicher Vorgang, nämlich als Verschiebung der Grenzen zur zuschlagspflichtigen Mehrarbeit (vgl. Kap. 2.4.1, Grenzverletzungen). Mindestens ebenso wichtig ist der organisatorische Aspekt. Mangels Kenntnis der betrieblichen Bedingungen lässt sich darüber jedoch nur spekulieren. Betriebsorganisatorisch sollte die Schwankungsbreite so weit sein, wie auch die Auslastung schwankt, also ein Zeitausgleich möglich ist. Ist die Auslastung gleichmäßig, führt jeder hohe Guthabenstand zu Problemen beim Zeitausgleich, da sich das erforderliche Auslastungstief nicht einstellt. In diesem Fall müssen zumindest rigide Zeitausgleichsregeln vereinbart werden. Andernfalls ist das Konto nur die Stundung der Vergütung. Umgekehrt würde bei starken Auslastungsschwankungen – etwa bei wetterabhängigen Arbeiten im Außenbereich – eine willkürliche Begrenzung der Schwankungsbreite zwar zur Auszahlung zusätzlicher Vergütung in der Zeit hoher Belastung führen. Gleichzeitig würde

sie aber das Polster für die Zeit der Unterauslastung aufzehren. Das kann im schlechtesten Fall sogar zum Arbeitsplatzverlust führen.

Geben und nehmen

In den Verhandlungen um solche Formen der Arbeitszeitgestaltung wird nur dem Betriebs-/Personalrat etwas abgehandelt – nämlich sein ansonsten umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitszeitfestlegung. Es ist nicht vermessen, dafür auf einer Gegenleistung zu bestehen. Sie muss die Rechte der Beschäftigten sichern, sowohl beim Schutz vor einer ungünstigen Lage der täglichen Arbeitszeit als auch bei der Verwendung von Zeitguthaben. Ob zwischen diesen Waagschalen ein Gleichgewicht herrscht, lässt sich nicht aus einzelnen Teilregelungen, sondern nur aus dem Gesamtkonstrukt entnehmen. Viele der untersuchten Vereinbarungen lassen vermuten, dass diese Ausgewogenheit nicht besteht – wohl auch, da die beschriebene Differenzierung zwischen den Regelungsthemen häufig verkannt wird.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit finden sich im ArbZG. Daneben sind teilweise vorrangige, teilweise parallel zu beachtende Vorschriften im MSchG, im JArbSchG und im SGB IX enthalten. Vor diesem Hintergrund muss eine Vereinbarung zur Arbeitszeit im Prinzip dafür sorgen, dass Beschäftigte nicht über zehn Stunden werktätlich arbeiten, werdende Mütter nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden und Schwerbehinderte nach der achten Stunde den Arbeitsplatz verlassen können.

7. Bestand der Vereinbarungen

Für die Untersuchung wurden 286 Vereinbarungen ausgewertet. Der überwiegende Teil (253) stammt aus der Privatwirtschaft, der Rest aus dem öffentlichen Dienst.

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	330
Dienstvereinbarung	51
Tarifvertrag	6
Regelungsabrede	3
Einseitige Festlegung durch Arbeitgeber	1
Gesamt	396

Table 1: Art und Anzahl der Vereinbarung

Die Vereinbarungen entstammen einer Vielzahl von Branchen. Deutlich überwiegt der Bereich, der durch Tarifverträge der Metallindustrie erfasste ist.

Branchen	Anzahl absolut
Abwasser- und Abfallbeseitigung, Entsorgung, Recycling	2
Anonym	1
Baugewerbe	8
Bergbau	1
Bildungseinrichtung	3
Chemische Industrie	26
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	5

Branchen	Anzahl absolut
Einzelhandel (ohne Kfz.)	16
Elektro	9
Energiedienstleister	21
Ernährungsgewerbe	9
Fahrzeughersteller Kraftwagen	2
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	2
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	13
Gesundheit und Soziales	18
Glas- und Keramikgewerbe	7
Großhandel (ohne Kfz.)	12
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Gummi- und Kunststoffherstellung	2
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	1
Informationstechnikhersteller	3
Kohlebergbau	1
Kreditgewerbe	9
Kultur, Sport und Unterhaltung	2
Landverkehr	7
Leasingunternehmen	1
Maschinenbau	35
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	19
Metallerzeugung und -bearbeitung	5
Metallverarbeitung	42
Möbelhersteller	5
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	2
Öffentliche Verwaltung	40
Papiergewerbe	7
Sonstige Verkehrsdienstleister	4
Sport- und Spielwarenhersteller	1

Branchen	Anzahl absolut
Telekommunikationsdienstleister	1
Textilgewerbe	8
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	14
Verlags- und Druckgewerbe	19
Versicherungsgewerbe	8
Wasserversorger	1
Gesamt	396

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Die ausgewerteten Vereinbarungen wurden zwischen 1989 und 2006 geschlossen. Ein deutlicher Schwerpunkt ist von 1999 bis 2003 festzustellen. Das mag damit zusammen hängen, dass das Thema Arbeitszeit in diesen Jahren besonders Konjunktur hatte.

Abschlussjahr	Anzahl	Abschlussjahr	Anzahl
1989	1	2003	54
1991	1	2004	29
1993	1	2005	14
1994	2	2006	12
1995	2	2007	15
1996	11	2008	15
1997	19	2009	21
1998	19	2010	8
1999	44	2011	7
2000	45	Unbekannt	10
2001	40		
2002	26	Gesamt	396

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Glossar

Ausgleichszeitraum

Phase, innerhalb der bei schwankender Arbeitszeit ein Ausgleich auf das vorgegebene Maß – einerseits die gesetzliche → Höchstarbeitszeit, andererseits die vertragliche oder tarifvertragliche Regelarbeitszeit – erreicht werden muss. Sowohl das ArbZG als auch die meisten Tarifverträge lassen eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu. Tarifverträge und ArbZG haben dabei einen unterschiedlichen Ansatz: Der gesetzliche Ausgleichszeitraum erfasst jede Form der Arbeitszeit, egal wie sie vergütet oder bezeichnet wird. In die tarifliche Berechnung fallen in der Regel nur regulär vergütete Zeiten, nicht aber zuschlagspflichtige Überstunden oder Arbeitsbereitschaft.

Der gesetzliche Ausgleichszeitraum ist kürzer als die meisten tariflichen: Er beträgt entweder sechs Monate oder 24 Wochen, Tarifverträge lassen meist ein Jahr zu. Diese Dauer kann betrieblich unterschritten werden. Es ist nicht erforderlich, dass alle Beschäftigten zum selben Stichtag den Zeitausgleich erreichen. Daher lässt sich der Ausgleichszeitraum im Gegensatz zum Planungszeitraum individualisieren.

Das ArbZG verwendet den Begriff auch für die vom Gesetz abweichende Festlegung von Ruhezeiten.

Arbeitszeitkonto

Methode zur Erfassung schwankender Arbeitszeit. Zwei Formen sind möglich: Auf dem reinen Sparkonto wird nur Zeitguthaben gesammelt; das Zeitgiro lässt wie ein entsprechendes Bankkonto auch Zeitschulden zu. Derartige Konten bedürfen umfangreicher betrieblicher Regelungen, da keinerlei gesetzliche Vorschriften bestehen.

Mehrarbeit

Ursprünglich erfasste der Begriff nur die Arbeitszeit, die oberhalb der gesetzlichen täglichen → Höchstarbeitszeit von acht Stunden lag.

Seit langem verwenden auch Tarifverträge den Begriff gleichbedeutend mit Überstunden, wenn es darum geht, zuschlagspflichtige Zeiten zu bestimmen. Ein Unterschied zwischen beiden Begriffen besteht daher nicht. Das macht die Sache allerdings nicht einfacher, denn Gesetz und Tarifverträge meinen mit Mehrarbeit weiterhin Unterschiedliches: Nach § 16 Abs. 2 ArbZG müssen alle Zeiten, die die tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden überschreiten, erfasst und dokumentiert werden. Eine Zuschlagspflicht ergibt sich hieraus nicht. Auch die Mehrarbeit, zu deren Ableistung Schwerbehinderte nicht gegen ihren Willen herangezogen werden können, beginnt jenseits der achten Stunde täglich, unabhängig von der Vergütung dieser Zeiten.

Die tarifvertraglich zuschlagspflichtige Mehrarbeit ergibt sich in der Regel erst aus einer Überschreitung der Wochenarbeitszeit. Wenn bei einer 40-Stunden-Woche von Montag bis Donnerstag jeden Tag zehn Stunden gearbeitet wurde, sind dies täglich zwei zu erfassende Mehrarbeitsstunden nach dem ArbZG. Sieht der Tarifvertrag vor, dass ab der 41. Stunde Zuschläge bezahlt werden müssen, muss bis Donnerstag kein Zuschlag gezahlt werden. Allerdings ist die erste Arbeitsstunde am Freitag als Mehrarbeit nach dem Tarifvertrag zuschlagspflichtig. Für das ArbZG hingegen ist diese Arbeitszeit nicht relevant.

Wieder anders sieht es aus, wenn es um die Mitbestimmung bei der Anordnung von Mehrarbeit geht. Dann kommt es darauf an, welche Arbeitszeit für Betroffene an dem Tag maßgeblich gewesen wäre. Jede Überschreitung bedarf dann der Zustimmung des Betriebsrats, auch wenn es sich um die sechste Arbeitsstunde einer Teilzeitkraft handelt, die ansonsten weder nach Tarifvertrag noch nach Gesetz besonders ins Gewicht fällt.

Freischichten

Form des Ausgleichs von Arbeitszeiten oberhalb der arbeits- oder tarifvertraglich festgelegten regulären Wochenarbeitszeit. Die zusätzliche Arbeitszeit wird gesammelt und zu ganzen freien Tagen zusammengefasst. Betrieblich müssen vor allem Zugriffsrechte geklärt werden: Die Möglichkeiten reichen von der völligen Verfügbarkeit für die Beschäftigten nach Absprache mit Kollegen bis hin zum einseitigen Bestimmungsrecht durch den Arbeitgeber.

Höchst Arbeitszeit

Gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit pro Werktag bzw. Arbeitswoche. Nach dem ArbZG beträgt die tägliche Höchst arbeitszeit acht Stunden, kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn die acht Stunden im Durchschnitt von sechs Monaten oder 24 Wochen erreicht werden. Das ArbZG enthält weitere Ausnahmen. Aus dem Europäischen Recht folgt die Verpflichtung, in diesem Zeitraum die Arbeitszeit auf durchschnittlich nicht mehr als 48 Wochenstunden zu begrenzen. Diese für alle gültigen Regelungen werden für bestimmte Personengruppen (Schwangere oder stillende Mütter, Jugendliche) oder bestimmte Arbeitsformen (Nachtarbeit) modifiziert.

Literatur und Internethinweise

Literatur

Böhm, Sabine/Herrmann, Christa/Trinczek, Rainer (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit, Berlin.

Böker, Karl-Hermann (2007): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/Main.

Buschmann, Rudolf/Ulber, Jürgen (2011): Arbeitszeitgesetz, Basiskommentar, 7. Auflage, Frankfurt/Main.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007): Im Takt? – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, 2. Auflage, Dortmund; Download unter www.baua.de

Haipeter, Thomas/Lehndorff, Steffen (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?, Berlin.

Hamm, Ingo (2001): Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Auflage, Frankfurt/Main.

Hamm, Ingo (2003): Arbeitszeitkonten, Frankfurt/Main.

Hamm, Ingo (2006): Flexibler arbeiten mit dem Arbeitszeitkonto, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 11/2006, S. 660–664.

Hamm, Ingo (2008): Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 1. Auflage, Frankfurt/Main.

Klein-Schneider, Hartmut (2007): Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit, Frankfurt/Main.

Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hg.) (2004): Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Flexi-Modelle, Hamburg.

Internetadressen

Landesregierung NRW, Informationsportal u. a. mit den Ergebnissen des Projekts BestZeit: www.arbeitszeiten.nrw.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, umfassendes Informationsangebot zum Thema Arbeitsschutz, darunter auch Arbeitszeitgestaltung: www.baua.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fra-

gen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Abrechnungsmonat 107
Abweichungen 20, 21, 23, 26,
28, 30, 50, 70, 73, 115,
129, 130
Ampelkonto 53, 67
Ankündigungsfrist 23, 27, 30,
45, 110, 125
Antrittsprämie 24
Arbeitsunfähigkeit 88–90
Arbeitszeitkonto 8, 16, 29, 45, 50,
52, 58, 59, 64, 71, 73, 75, 80,
82, 88, 93, 94, 98, 99, 101, 102,
105, 116, 146, 149
Arztbesuch 89
Ausgleichszeitraum 38, 68–75,
134, 141, 146
Auslastungsschwankungen 124,
141
Außertarifliche Angestellte 47,
126
Auszahlung 57, 59, 68, 70, 72, 73,
91, 94, 128, 135, 141

Belastungsausgleich 94
Beschluss 117
Betriebliche Belange 13, 16, 19,
30, 32, 33, 125, 131, 132
Betriebsbedingte Kündigungen
12, 99
Betriebsstillstand 76

Bezahlung 73, 92, 94
Brückentage 76, 77

Dienstplan 88, 111
Dienstreise 44, 103
Dokumentation 29, 60
Durchsetzung 11, 113, 131
Durchsetzungsrecht 22, 125

Eilfall 114–115
Eilfälle 96
Einigungsstelle 80, 81, 113, 116,
118–122
Einstellungen 124
Elternurlauber 124
Elternzeit 65
Entgeltfortzahlung 87, 90, 91

Feiertagsarbeit 41, 43–45, 121
flexible Arbeitszeiten 7, 33, 123,
133
Freistellung 16, 59, 75, 79, 80,
82–84, 90, 92, 110, 127
Freiwilligkeit 20, 24, 109, 110,
129
Freizeit 9, 25, 32, 43, 56, 58, 59,
72, 73, 75, 80, 82, 84, 89, 90,
104–105, 110, 128
Freizeitausgleich 11, 37, 62, 63,
76, 79, 81–85, 89, 113, 125

Frist 21–23, 27, 52, 68, 72, 75, 77, 117
 Führungskräfte 15, 19
 Geltungsbereich 10, 47, 126
 Grenzverletzung 57, 61, 130
 Grenzwert 52
 Guthaben 10, 16, 51, 55–59, 61, 63, 64, 66, 67, 70, 72, 76, 89–92, 119, 124, 134, 135
 Höchstarbeitszeit 17, 35, 36, 38–41, 43, 44, 96, 104, 109, 141, 146–148
 Insolvenz 98
 Jahresurlaub 82
 Kappung 59, 60, 127, 129
 Kommission 118, 119, 121
 Kompensation 99
 Konflikte 76, 113, 116, 118–121, 123, 133
 Konfliktlösung 79, 81, 84, 118, 119, 121
 Kontenkaskade 61
 Kontingent 109
 Kontingentierung 26
 Kontostand 54–56, 58, 69, 93, 107, 141
 Korridor 51
 Krankheit 25, 60, 87–90
 Kündigung 63–65, 100
 Kündigungsfrist 63, 64, 66
 Kündigungsverzicht 100
 Leiharbeitnehmer 124
 Mehrarbeit 9, 10, 20–22, 24, 26, 35, 39, 56, 67, 72, 73, 84, 91, 93–97, 107, 112, 120, 125, 141, 146, 147
 Meister 15
 Minusstunden 36, 52, 56, 58, 61, 64, 65, 67, 70, 71, 73–76, 110, 134
 Mitbestimmung 18–20, 22, 23, 25, 27, 32, 33, 35, 40, 43, 47, 50, 53, 57, 80, 81, 84, 91, 95, 97, 109, 111–114, 116, 117, 119, 125, 126, 128, 129, 131, 139, 140, 147
 Mütter 41, 142, 148
 Nacharbeit 17, 25, 58, 66, 87, 88
 Nacharbeit 41, 148
 Notfall 25, 114, 115
 Pausen 41, 47, 85, 87, 103, 133
 Pausenkorridor 46
 Personalausstattung 99
 Pfändung 127
 Präambel 12
 Referenzarbeitszeit 37, 87
 Restguthaben 68–70
 Rückzahlung 66, 127
 Ruhezeit 41, 42
 Salvatorische Klausel 26
 Samstag 18, 20, 27, 28, 34, 92, 95
 Schichtplan 21, 111

Schwankungsbreite 67, 75, 123, 141
 Schwerbehinderte 41, 142, 147
 Sonntagsarbeit 41, 44, 45
 Steuerungsinstrumente 53, 57
 Stichtag 57, 68, 69, 74, 75, 107, 111, 134, 141, 146
 Tarifbindung 68, 75
 Tarifvertrag 8–10, 26, 37, 52, 68, 72, 83, 92, 93, 134, 141, 147
 Teilzeitbeschäftigte 47–49, 126
 Todesfall 66
 Überlastung 32, 40, 96
 Umbuchung 61, 68, 70–72
 Unterrichtung 106, 107
 Urlaub 37, 60, 65, 71, 78, 79, 81–83, 90
 Vererbung 66
 Verfallsfrist 83
 Vergütung 9, 10, 20, 24, 25, 27, 39, 74, 82, 87, 88, 91, 92, 104, 112, 127, 130, 141, 147
 Vorgesetzte 11, 15–18, 34, 39, 58, 60, 64, 70, 77, 79–81, 84, 86, 115, 118, 123–125, 129, 132–134
 Werk tägliche Arbeitszeit 41, 44
 Wunschdienstplan 111
 Zeitausgleich 27, 59, 68–70, 72, 73, 75, 76, 78, 82, 89, 124, 131, 134, 139, 141, 146
 Zeitdefizit 36, 52, 61, 74
 Zeitdefizite 52, 63, 64, 66
 Zeiterfassung 41, 48, 85, 101
 Zeitguthaben 10, 50–55, 58–60, 63–66, 68, 70–73, 75–78, 81–83, 87, 91, 98, 106, 121, 124, 129, 135, 141, 142, 146
 Zeitplan 55
 Zeitrahmen 34, 123
 Zeitschulden 52, 60, 67, 74, 127, 135, 146
 Zeitsouveränität 30, 35, 128, 130, 131, 140
 Zeitwertpapier 71
 Ziele 12
 Zuschlüsse 21, 27, 57, 72, 91–93, 101, 128, 147
 Zustimmung 17, 18, 22–24, 30, 40, 45, 55, 57, 64, 67, 79, 91, 96, 114, 117, 120, 125, 130
 Zustimmung des BR 20, 22, 35, 43, 49, 52, 62, 97, 118
 Zustimmungsverweigerung 117

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Ingo Hamm Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle	978-3-7663-6285-8	2013
Regine Rohman Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-6273-5	2013
Gerlinde Vogl · Gerd Nies Mobile Arbeit	978-3-7663-6271-1	2013
Manuel Kiper Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung	978-3-7663-6217-9	2013
Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010

Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement		978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung		978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme		978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007

Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit		978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten		978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien	978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich		978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme		978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen		978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center		978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy		978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung		978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils		978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit		978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte		978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft		978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme		978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch		978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen		978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien	978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge		978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung		978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen		978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen		978-3-7663-3519-7	2003

Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.