

Entwicklung der Arbeitszeiten.....	1
Rechtliche Grundlagen über die Arbeitszeit.....	2
Arbeitsschutz .....	3
Arbeitszeitgesetz .....	5
Arbeitsverträge .....	5
Tarifverträge.....	5
Betriebsvereinbarungen.....	5
Verschiedene Begriffe der Arbeitszeit und deren Definitionen.....	6
Arbeitszeit und Arbeitstag .....	6
Höchstarbeitszeit.....	7
Pausen und Ruhezeiten .....	8
Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	8
Reise- und Wegezeiten .....	9
Überstunden, Mehrarbeit und Minderarbeit.....	10
Regelarbeitszeit und Kernarbeitszeit .....	10
Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers und Betriebsrats .....	10
Einhaltung der Höchstarbeitszeiten, Ausgleichszeiten, Pausen .....	11
Dokumentationspflichten .....	11
Überwachungsaufgaben des Betriebsrats .....	11
Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.....	13
Mitbestimmung.....	14
Mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Sachverhalte .....	14
Tarifvorbehalt .....	15
Tarifvertragsfreie Betriebe.....	16
Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen .....	16
Begriffsbestimmungen.....	17
Arbeitszeiten .....	17
Schichtplanung .....	17
Gleitzeitregelungen .....	18
Mehrarbeit.....	18
Arbeitszeitkonten.....	19
Vergütung .....	20

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 1

---

### Entwicklung der Arbeitszeiten

Obwohl im Jahr 2003 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung als durchschnittliche tarifliche bzw. arbeitsvertragliche Arbeitszeit 38,5 Stunden ermittelt wurden, lag die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit bei 42,2 Stunden.

Jeder vierte tarifgebundene Betrieb verlängert oder verkürzt mittlerweile laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung die Arbeitszeit je nach Auftragslage. Gutschriften auf Arbeitszeitkonten verfallen dabei in jedem dritten Betrieb, weil die Beschäftigten keine Möglichkeit haben, die Zeitguthaben abzubauen.

Genauere Zahlen ergibt eine Studie des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) in Köln aus dem Jahr 2003: Demnach betrug die durchschnittliche tarifliche bzw. vertragliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2003 39,1 Stunden, die tatsächliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten lag dagegen bei 42,1 Stunden, eine Differenz von 3 Stunden. Die vertragliche bzw. tarifliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten betrug durchschnittlich 20,7 Stunden, während tatsächlich durchschnittlich 22 Stunden gearbeitet wurde.

Im Gesamtdurchschnitt wurden wöchentlich 2,7 Stunden mehr als vertraglich vereinbart gearbeitet. 54 Prozent der Beschäftigten leisten regelmäßig, nämlich mindestens ein- bis zweimal monatlich Mehrarbeit.

Besonders bemerkenswert ist, dass von den durchschnittlich 2,7 Stunden wöchentlicher Mehrarbeit 0,9 Stunden nicht ausgeglichen oder abgegolten wurden – 1,1 Stunden wurden durch Freizeit ausgeglichen und 0,7 durch Bezahlung abgegolten.

Laut einer Studie des DGB arbeiteten im Jahr 2004 47% der männlichen und 40% der weiblichen Arbeitnehmer auch am Sonnabend, eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 1991, in dem 39% der männlichen und 32% der weiblichen Arbeitnehmer sonnabends gearbeitet haben. Auch die Arbeit am Sonntag hat stark zugenommen: Gegenüber 17% der Arbeitnehmer im Jahr 1991 arbeiten inzwischen 22% der Arbeitnehmer auch sonntags.

Offenkundig hat sich die Flexibilisierung der Arbeitszeit längst durchgesetzt, damit einher geht häufig eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeiten ohne vollständigen Ausgleich – in machen Betrieben hat die betriebliche Wirklichkeit mit den tarifvertraglichen Regelungen nicht mehr viel zu tun. Und die von den Unternehmen viel beschworene „Arbeitszeit-souveränität“, mit der die Flexibilisierung beworben wird, erweist sich in der Praxis nicht selten als Illusion.

Andererseits ist die Flexibilisierung und damit einhergehend u. U. auch die Verlängerung von Arbeitszeiten in vielen Unternehmen die wirkungsvollste Möglichkeit, Zeiten für die Anlagennutzung bzw. Dienstzeiten auszuweiten und so Kosten zu reduzieren, um im Wettbewerb mit Ländern, in denen niedrigere Sozialstandards gelten, bestehen zu können. Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz bedroht ist, wird die Verlängerung der Arbeitszeit und Ausweitung der Zeiten, in denen er Arbeit leistet, gegenüber dem Verlust des Arbeitsplatzes wohl als das geringere Übel erscheinen.

Gegen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und eine Ausweitung der nutzbaren Zeit im Betrieb ist in den meisten Fällen dann nichts einzuwenden, wenn dies wirklich dazu dient, Arbeitsplätze zu sichern. Dabei sollten aber einige Grundsätze beachtet werden, die die Arbeitnehmer davor schützen, benachteiligt oder über Gebühr belastet zu werden:

- Hinsichtlich des Arbeitsschutzes müssen Mindeststandards vereinbart und abgesichert werden. Darüber hinaus muss auch die Einhaltung anderer Schutzvorschriften (z. B. beim Datenschutz o. ä.) sichergestellt sein.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 2

---

- Wenn der Arbeitgeber die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten verlängern will, muss dazu eine klare Regelung getroffen werden, sofern dies überhaupt akzeptabel ist. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten „durch die Hintertür“ ist nicht hinnehmbar.
- Alle Beteiligten sollten sich darüber im Klaren sein, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit ihren Zeitguthaben ein zinsloses Darlehen geben. Daher muss ein fairer Ausgleich für diese Zeitguthaben in einer Regelung über die Flexibilisierung von Arbeitszeiten verankert werden.
- Zeitguthaben der Arbeitnehmer müssen abgebaut werden können. Es bedarf eindeutiger Regelungen, damit Zeitguthaben der Arbeitnehmer nicht verfallen.
- Es muss sichergestellt sein, dass die Zeitguthaben der Arbeitnehmer bestimmte Grenzen nicht überschreiten und die Arbeitnehmervertretung informiert ist und eingreifen kann, wenn unerwünschte Entwicklungen eintreten.
- Hinsichtlich der Regelungen in evt. vorgesehenen Dienstplänen muss sichergestellt sein, dass angemessen faire Verfahrensweisen z. B. hinsichtlich der Vorausplanbarkeit von Arbeit etc. eingehalten werden.

Dies sind nur einige der Grundsätze, die bei Regelungen und Vereinbarungen über Arbeitszeiten berücksichtigt werden sollten. Im weiteren Verlauf werden wir detaillierte Vorschläge für die Inhalte von Vereinbarungen über Arbeitszeiten und damit im Zusammenhang stehende Sachverhalte machen.

### Rechtliche Grundlagen über die Arbeitszeit

Regelungen über die Arbeitszeit sind unter vier Aspekten von rechtlicher Bedeutung:

- Arbeitszeit ist die Maßeinheit, in der die Leistung, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber arbeitsvertraglich schuldet, üblicherweise berechnet wird. Es sind also Regeln des individuellen Arbeitsrechts zu berücksichtigen.
- Arbeitszeit ist auch unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes zu betrachten: Arbeit kann belastend sein, und es gilt, das Maß der Belastung in einem menschengerechten Rahmen zu halten und zu vermeiden, dass durch die Art und den Umfang der Arbeit eine Gefährdung der Gesundheit entsteht. Die zu diesem Zweck bestehenden Schutzvorschriften sind daher einzuhalten.
- Arbeitszeiten und damit im Zusammenhang stehende Vorschriften etwa über Mehrarbeit etc. sind üblicherweise in Tarifverträgen geregelt. Also müssen die Bestimmungen des Tarifrechts und die Regelungsinhalte der Tarifverträge berücksichtigt werden
- Bestimmte Fragen hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitszeiten unterliegen der Mitbestimmung durch die Betriebsräte oder Personalräte. Darüber hinaus haben Betriebsräte und Personalräte die Pflicht, darüber zu wachen, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und anderen Vorschriften eingehalten werden.

Arbeitnehmervertretungen müssen sorgfältig darauf achten, alle Aspekte zu berücksichtigen, dabei aber auch die Grenzen ihrer Zuständigkeit (z. B. gegenüber dem Tarifmonopol gem. § 77 Abs. 3) beachten.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 3

---

### Arbeitsschutz

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) definiert Maßnahmen des Arbeitsschutzes in § 3 Abs. 1 als „Maßnahmen zur Verhütung von [...] arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“.

Arbeit wird, insbesondere wenn sie unter schlechten Rahmenbedingungen wie ungünstigen Zeiten oder Zeit- und Leistungsdruck erfolgt, von den meisten Menschen als belastend empfunden. Aufgabe des Arbeitsschutzes ist, die Belastungen in einem menschengerechten Rahmen zu halten und insbesondere Gefährdungen der Gesundheit so weit wie möglich zu reduzieren.

Durch ungünstige Arbeitszeiten können Belastungen und Risiken für die Gesundheit entstehen:

- Regelmäßige oder gar dauernde Nachtarbeit widerspricht bei den meisten Menschen dem natürlichen Lebensrhythmus, der darauf ausgerichtet ist, nachts zu schlafen und tagsüber aktiv zu sein. Es ist normalerweise auch durch Gewöhnung nicht möglich, diese biologische Funktion zu ändern.
- Tagsüber ist es in der Regel wegen des Lärms, der Helligkeit etc. nicht möglich, das Schlafdefizit aufzuholen, das durch Nachtarbeit entsteht.
- Zu lange Arbeitszeiten, womöglich über längere Zeiträume, führen zu einem Grad der Erschöpfung, bei dem die Pausen- oder Ruhezeiten zur Regenerierung nicht mehr ausreichen.
- Häufige, kurzfristige und vor allem nicht geplante Wechsel von Arbeitszeiten, z. B. mehrmaliger Schichtwechsel innerhalb einer Woche, widersprechen der menschlichen Natur, die eher einen wiederkehrenden Rhythmus von Tätigkeiten voraussetzt.

Dies sind nur einige Beispiele für die Belastungen, die durch unvorteilhafte Arbeitszeiten entstehen, und die zu gesundheitlichen Störungen führen können.

Auch hinsichtlich des sozialen Lebens haben ungünstige Arbeitszeiten nachteilige Auswirkungen

- Das gesellschaftliche Leben, ob das Engagement in Organisationen wie Gewerkschaften, Parteien oder Vereinen, gemeinsame Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen oder Treffen im Freundeskreis, findet üblicherweise abends oder am Wochenende statt. Wer zu diesen Zeiten regelmäßig oder häufig arbeitet, ist in der Gestaltung seiner sozialen Aktivitäten erheblich eingeschränkt, muss u. U. sogar auf wichtige soziale Erlebnisse ganz verzichten.
- Die Kommunikation, das Zusammenleben und die Teilhabe in der Familie werden durch ungünstige Arbeitszeiten, erst recht durch übertrieben ausgedehnte Arbeitszeiten stark erschwert, eingeschränkt oder gar unmöglich gemacht.
- Und natürlich gilt die schlichte Regel: Je mehr Zeit man mit der Arbeit verbringt, desto weniger Zeit hat man für andere, vor allem soziale Aktivitäten.

Sowohl die unmittelbaren körperlichen und psychischen Belastungen durch ungünstige Arbeitszeiten als auch die damit einhergehenden Einschränkungen hinsichtlich des sozialen Lebens können zu körperlichen Beschwerden bis hin zu Krankheiten führen.

Krankheiten sind nicht allein die Folge physischer Belastungen. Gerade psychische Probleme, die neben der Belastung durch Überforderung, Stress oder soziale Probleme am Arbeitsplatz auch durch Einschränkungen in den sozialen Beziehungen bedingt sein können,

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

haben Einfluss auf die Gesundheit und können auf die Dauer zu körperlichen Erkrankungen wie Magen- oder Herzbeschwerden führen.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit nicht als die Abwesenheit von Krankheit, sondern als Wohlbefinden. Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sind daher gerade unter dem Aspekt, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern, möglichst zu vermeiden.

Lt. § 4 Nr. 1 ArbSchG ist Arbeit „so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ Dabei sind gem. § 4 Nr. 2 „Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen“, gem. § 4 Nr. 3 „...der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen“ und gem. § 4 Nr. 4 „Maßnahmen mit dem Ziel zu planen, [...] sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“.

Es gilt also, unter Berücksichtigung „gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ die Arbeit möglichst so zu gestalten, dass gesundheitliche Risiken gar nicht erst entstehen können. Davon ist natürlich auch die Gestaltung der Arbeitszeiten betroffen. Die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens dürfen keinesfalls allein das Maß für die Gestaltung der Arbeitszeiten sein, vielmehr genießt der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer hohe Priorität.

Dass ungeeignete Arbeitszeiten belastend sind und damit letztlich zu gesundheitlichen Schäden führen können, ist weitgehend unbestritten. Problematisch ist allerdings, im Einzelfall zu entscheiden oder gar nachweisen zu können, ob und in welchem Maße unvorteilhafte Arbeitszeiten tatsächlich Belastungen oder gar langfristige Gesundheitsschäden zur Folge haben können.

Das ArbSchG fordert, dass „gesicherte arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ berücksichtigt werden müssen. Was genau aber „gesicherte arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ überhaupt sind, lässt es offen und überlässt es damit der Rechtsprechung, diesen Begriff mit Inhalt zu füllen.

Es gibt hier verschiedene Ansätze und unterschiedliche Meinungen sowohl in der Literatur wie in der Rechtsprechung. Weitgehend verbreitet ist jedoch die Ansicht, dass „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ sich finden in

- Normen,
- Vorschriften der Unfallversicherungsträger (z. B. der Berufsgenossenschaften),
- Gesetzen (z. B. dem Arbeitszeitgesetz) und Verordnungen (z. B. der Biostoffverordnung),
- Veröffentlichungen der öffentlichen Anstalten und Einrichtungen, die sich mit dem Arbeitsschutz, der Arbeitssicherheit etc. beschäftigen, z. B. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V., dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Lasi), dem Berufsgenossenschaftlichen Institut für Arbeitsschutz (BGIA) und anderen,
- Richtlinien in Tarifverträgen
- sowie Berichten von Forschungseinrichtungen, Veröffentlichungen der Arbeitsschutzinstitute der Länder etc.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 5

---

### Arbeitszeitgesetz

Wenn auch im Einzelnen umstritten sein kann, ob bestimmte Werte, Prinzipien oder Verfahren nun den „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ zuzuordnen sind oder nicht „gesichert“ sind – die Regeln der Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind jedenfalls einzuhalten.

Das ArbZG dient vor allem dazu, Mindeststandards zu setzen, die in jedem Fall eingehalten werden müssen, um ein Minimum an Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefährdungen zu gewährleisten. Daneben ist es lt. § 1 des ArbZG ein weiterer Zweck des Gesetzes, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu unterstützen und die Sonn- und Feiertagsruhe zu schützen.

Weiter unten werden wir die wichtigsten Bestimmungen des ArbZG näher beleuchten.

### Arbeitsverträge

Im Arbeitsvertrag wird die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer zu leisten hat, üblicherweise als wöchentliche Arbeitszeit angegeben. Dabei sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten:

- Gem. § 2 Abs. 1 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG) ist die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich festzuhalten.
- Eine Arbeitszeit, die über die gesetzlich zulässigen Höchstwerte hinausgeht (z. B. gem. ArbZG) ist unzulässig, auch wenn der Arbeitnehmer eingewilligt hat.

Häufig entstehen Konflikte hinsichtlich der Frage, was alles als Arbeitszeit gilt, denn nicht für alle Fälle enthält das ArbZG eindeutige Begriffsbestimmungen und Definitionen. Ob Umkleidezeiten, Zeiten für den Weg zwischen dem Zeiterfassungsterminal und dem Arbeitsplatz etc. als Arbeitszeiten gehandhabt werden oder nicht, kann ganz unterschiedlich gesehen und gehandhabt werden.

Daher ist es wünschenswert, dass hier klare Regeln entweder im Arbeitsvertrag, in einem ggf. geltenden Tarifvertrag oder nötigenfalls in einer Betriebsvereinbarung aufgestellt werden.

### Tarifverträge

Wenn für den Betrieb bzw. das Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, sind dessen Regeln für die Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag fallen, einzuhalten. Der Tarifvertrag bricht einen Arbeitsvertrag: Bei widersprüchlichen Bestimmungen im Arbeitsvertrag und Tarifvertrag sind normalerweise die Bestimmungen des Tarifvertrags anzuwenden, wenn der Tarifvertrag auch für den betroffenen Arbeitnehmer gilt.

Ein Tarifvertrag kann gem. § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) auf der Arbeitnehmerseite nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden. Gem. § 77 Abs. 3 BetrVG können „Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden,“ nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dazu gehören auch Regelungen über Arbeitszeiten. Mehr dazu unten im Kapitel „Tarifvorbehalt“ ab Seite 15.

### Betriebsvereinbarungen

Eine Betriebsvereinbarung ist sinnvoll und erzwingbar, wo es um die konkrete Umsetzung der Arbeitszeiten und Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im betrieblichen Zusammenhang geht, etwa bei der Verteilung der Arbeitszeiten auf die Wochentage, die Handhabung

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 6

---

von Mehr- oder Minderarbeit, Regelungen über Schichtplanungen, über Arbeitszeitkonten etc.

Diese Sachverhalte unterliegen nicht dem Tarifvorbehalt, sondern sind Gegenstand zwingender Mitbestimmung. weiter unten im Kapitel „Mitbestimmung“ ab Seite 14 werden wir näher darauf eingehen.

### Verschiedene Begriffe der Arbeitszeit und deren Definitionen

Das ArbZG regelt bestimmte Begriffe, lässt andere dagegen offen. Durch die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte und des Europäischen Gerichtshofs sind einige Begriffe und Definitionen näher eingegrenzt worden. Daneben gibt es einige Begriffe, die nicht genau bestimmt sind und in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen klar geregelt werden sollten.

#### Arbeitszeit und Arbeitstag

Arbeitszeit ist lt. § 2 Abs. 1 ArbZG die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Ob der Arbeitnehmer in dieser Zeit produktive Arbeitsleistungen erbringt, ist nicht maßgeblich. Entscheidend ist allein, ob er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft innerhalb dieser Zeit zur Verfügung stellt.

Ebenfalls ist unerheblich, wo die Arbeit geleistet wird. Auch wenn der Arbeitnehmer z. B. zuhause arbeitet, handelt es sich um Arbeitszeit, für die die hier beschriebenen Regeln anzuwenden sind. Das gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse eingegangen ist (z. B. zusätzlich morgens Zeitungen austrägt oder abends putzen geht): er muss ggf. die Arbeitszeiten, die in beiden Arbeitsverhältnissen zusammengenommen geleistet wurden, bei der Ermittlung der zulässigen Höchstarbeitszeit berücksichtigen. Das gilt allerdings nicht, wenn selbständige Arbeit geleistet wird.

Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten gelten nicht als Ruhepausen und werden daher nicht von der Arbeitszeit abgezogen.

Streitig ist in vielen Betrieben, mit welchem Zeitpunkt die Arbeitszeit beginnt und mit welchem Zeitpunkt sie endet. Gibt es keine anders lautende Regelung, ist der Beginn der Arbeitszeit die Aufnahme der vertraglich vereinbarten Tätigkeit, das Ende der Arbeitszeit die Beendigung der Tätigkeit. Wegezeiten im Betrieb, Umkleidezeiten oder die Zeit, die für das Waschen nach der Arbeit benötigt wird, gelten demnach nicht als Arbeitszeit und werden demzufolge auch nicht bezahlt.

In einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag können aber andere Regelungen getroffen werden, was besonders dann sinnvoll ist, wenn z. B. der Arbeitgeber nach Ende der Arbeitszeit noch verlangt, dass die Arbeitnehmer sich einer Taschenkontrolle unterziehen, wenn die Wege vom Werkstor zu den Arbeitsplätzen ungewöhnlich weit sind oder besondere Schutzkleidung angezogen werden muss.

In bestimmten Fällen kann es sich dabei auch ohne besondere Kollektivregelung um Arbeitszeit handeln, jedenfalls dann, wenn die Wege, das Umkleiden vor oder das Waschen und Umkleiden nach der Arbeit untrennbar mit der Arbeit selbst verbunden sind. Wird z. B. besondere Schutzkleidung oder eine besondere Uniform benötigt bzw. deren Tragen vom Arbeitgeber verlangt, ist i. d. R. davon auszugehen, dass die Zeit, die für das Anlegen dieser Kleidung benötigt wird, Arbeitszeit ist. Handelt es sich um eine besonders schmutzige Arbeit und ist es unbedingt notwendig, sich nach der Arbeit zu waschen oder zu duschen, um wieder in die menschliche Gemeinschaft aufgenommen zu werden, gilt die Zeit, die dafür benötigt wird, ebenfalls als Arbeitszeit.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 7

---

Da es hier aber auf die genaue Betrachtung des Einzelfalls ankommt und es sehr umstritten sein kann, ob die Grenze, die diese Zeiten zu Arbeitszeiten macht, jeweils überschritten ist, ist es sehr empfehlenswert, in Form einer kollektiven Regelung für eine Klarstellung und einheitliche Handhabung zu sorgen.

Ein Arbeitstag ist nicht die Zeit von 0 bis 24 Uhr, sondern die 24 Stunden von Beginn der Arbeit eines Arbeitnehmers an. Wenn ein Arbeitnehmer also seine Arbeit an einem Tag um 7:00 Uhr beginnt, endet der Arbeitstag am nächsten Tag um 7:00 Uhr. Innerhalb dieser Zeit darf die Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden.

### Höchstarbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt pro Werktag (also Montag bis Sonnabend mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage) regelmäßig maximal acht Stunden, darf aber vorübergehend auf werktäglich zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Es ist also zulässig, durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich zu arbeiten, nämlich montags bis sonnabends je acht Stunden, und die Arbeitszeit kann vorübergehend sogar auf bis zu 60 Stunden wöchentlich (montags bis sonnabends je zehn Stunden) erhöht werden, wenn sie durch Minderarbeit (z. B. verkürzte Arbeitszeiten, Freischichten etc.) im Durchschnitt eines halben Jahres bzw. von 24 Wochen wieder auf acht Stunden täglich gesenkt wird.

Dabei ist die im vorigen Abschnitt genannte Regel über die Ermittlung eines Arbeitstages zu beachten: Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeit um 7:00 Uhr beginnt und zehn Stunden, also (unter Berücksichtigung von Pausen) bis 17:45 Uhr arbeitet, damit also die Höchstarbeitszeit für diesen Tag ausschöpft, dann darf er bis zum nächsten Tag 7:00 Uhr nicht mehr arbeiten. Es ist also nicht erlaubt, dass er z. B. am nächsten Tag bereits um 6:00 Uhr mit der Arbeit beginnt.

Natürlich ist es nicht erlaubt, die Arbeitszeit von 48 Stunden, die im Durchschnitt wöchentlich maximal zulässig ist, wenn an allen sechs Werktagen gearbeitet wird, auf nur fünf Werktagen zu verteilen und damit eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von knapp zehn Stunden zu erreichen. Die durchschnittlich tatsächlich geleistete tägliche Arbeitszeit darf, bezogen auf sechs Kalendermonate bzw. 24 Wochen, acht Stunden keinesfalls überschreiten – wenn an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, sind also im Durchschnitt nur vierzig Wochenstunden erlaubt.

Hinsichtlich der Frage, wie bezahlter Urlaub oder Krankheit sich auf den Ausgleich auswirkt, enthält das ArbZG keine Regelung. Hier kann aber die EG-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) herangezogen werden, die erlaubt, dass diese Zeiten entweder unberücksichtigt bleiben können (was auf eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums hinausläufe) oder neutral, also mit acht Stunden werktäglich pro Urlaubs- bzw. Krankheitstag gewertet werden können.

§ 7 ArbZG bestimmt, dass auf Grund eines Tarifvertrags oder, wenn dies von einem Tarifvertrag zugelassen wird, auf Grund einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung von den Bestimmungen über Höchstarbeitszeiten und Pausen (s. nächster Abschnitt) abgewichen werden darf.

In § 14 ArbZG werden einige Ausnahmefälle bestimmt, die eine Arbeitszeit über die Höchstgrenze hinaus zulassen. Aber auch in diesen Ausnahmefällen ist sicherzustellen, dass die wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von sechs Kalendermonaten bzw. 24 Wochen nicht mehr als durchschnittliche 48 Stunden pro Woche beträgt.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 8

---

### Pausen und Ruhezeiten

Die ohne Pausen unterbrochene Arbeitszeit darf maximal 6 Stunden betragen (§ 4 ArbZG). Wenn die Arbeitszeit mehr als sechs und bis zu neun Stunden beträgt, muss sie durch mindestens 30 Minuten Pause, wenn sie mehr als neun Stunden beträgt, durch mindestens 45 Minuten Pause unterbrochen werden (§ 4 ArbZG).

Die Lage der Pausen muss vorher feststehen. Es ist also nicht zulässig, ad hoc – etwa wenn gerade nichts zu tun ist – Pausen einzulegen und die als Ruhepausen i. S. d. § 4 ArbZG zu deklarieren, sondern es muss im voraus bestimmt sein, zu welchen Zeiten die Pause(n) eingelegt werden.

Die gesamte Pausenzeit kann in mehrere einzelne Pausen unterteilt werden. Dabei darf aber eine Pause nicht kürzer als 15 Minuten sein. Daraus folgt, dass, wie bereits oben erwähnt, Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten gem. § 4 ArbZG nicht als Pause behandelt werden. Anders lautende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag oder eine andere Handhabung im Betrieb sind nicht zulässig.

Es ist jedoch die Regel des § 7 ArbZG zu beachten, der in bestimmten Betrieben oder Stellen und bei bestimmten Tätigkeiten abweichende Regelungen erlaubt wenn ein Tarifvertrag diese abweichenden Regelungen enthält oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit abweichenden Regelungen zulässt.

Wenn eine die Arbeit durch Pausen unterbrochen wird, wie dies in § 5 der Bildschirmarbeitsverordnung unter gewissen Umständen vorgeschrieben ist, gilt eine Arbeitsunterbrechung von weniger als 15 Minuten dennoch nicht als Pause i. S. d. § 4 ArbZG und wird demnach nicht auf die lt. ArbZG vorgeschriebenen Pausen angerechnet.

Zwischen dem Ende der Arbeit und dem Beginn der Arbeit am nächsten Arbeitstag muss eine Ruhezeit von zumindest elf Stunden liegen (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Von dieser Regelung darf in Krankenhäusern, in der Gastronomie, bei Verkehrsbetrieben und in einigen anderen Bereichen ausnahmsweise abgewichen werden.

Ruhezeit bedeutet, dass in dieser Zeit keinerlei Arbeit und auch kein Bereitschaftsdienst erfolgen darf. Rufbereitschaft allerdings gilt als Ruhezeit, vorausgesetzt, dass in dieser Zeit tatsächlich keine Arbeit geleistet wird.

### Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Zunächst gilt es, den Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu bestimmen. Es gibt keine eindeutige gesetzliche Begriffsbestimmung, die Begriffe wurden durch Tarifverträge und die Rechtsprechung entwickelt. Es kann sinnvoll sein, in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag genau ggf. zu bestimmen, wodurch diese Zeiten gekennzeichnet sind.

Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass zwar keine konkrete produktive Arbeit geleistet wird, der Arbeitnehmer sich jedoch an einem Arbeitsplatz aufhält und jederzeit bereit sein muss, die Arbeit aufzunehmen. Das ist z. B. der Fall, wenn wegen einer Störung einer Maschine die Arbeit kurz unterbrochen wird, wenn man auf Material wartet, ein Pförtner auf Besucher wartet etc. Arbeitsbereitschaft ist mit Arbeit gleichzustellen und gilt auch nicht als Pause.

Bereitschaftsdienst liegt üblicherweise dann vor, wenn ein Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält, der jedoch i. d. R. nicht der Arbeitsplatz ist, um bei Bedarf kurzfristig zum Arbeitsplatz zu kommen und dort die Arbeit aufzunehmen. Das ist ganz typisch z. B. in Krankenhäusern der Fall, in denen Ärzte oder andere Beschäftigte sich in einem Aufenthaltsraum bereithalten müssen, um jederzeit sofort für Notfälle bereitzustehen. Der Europäische Gerichtshof hat Bereitschaftsdienst in diesem Fall als Arbeitszeit

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 9

---

i. S. d. Arbeitsschutzrechts beurteilt, unabhängig davon, ob eine Inanspruchnahme zur Arbeitsleistung stattfindet oder nicht. Das ist vor allem unter dem Aspekt der Ruhezeit von Bedeutung.

Ob und in welcher Höhe sich daraus ein Anspruch auf Bezahlung ableitet, ist jedoch eine andere Frage, die arbeits- oder tarifvertraglich geklärt werden müsste. Gibt es eine solche Regelung nicht, ist für den Bereitschaftsdienst gem. § 612 Abs. 2 BGB die „übliche Vergütung als vereinbart anzusehen“.

Unter Rufbereitschaft wird i. d. R. verstanden, dass ein Arbeitnehmer sich an einem Ort seiner Wahl aufhält, um bei Bedarf kurzfristig seine Arbeitsstelle aufzusuchen und die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit i. S. d. ArbZG. Sie ist aber eine Leistung des Arbeitnehmers, die zu vergüten ist. Uneinigkeit herrscht darüber, ob Rufbereitschaft als Ruhezeit i. S. d. § 5 ArbZG dienen kann. Nach vorherrschender Meinung ist das nur unter Anwendung des § 5 Abs. 3 ArbZG in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Menschen zulässig. Andernfalls muss die Ruhezeit also zusätzlich zu einer Rufbereitschaft – z. B. vor oder nach der Rufbereitschaft – gewährt werden.

### Reise- und Wegezeiten

Die Zeit für den Weg von zuhause zum Arbeitsplatz und zurück ist keine Arbeitszeit. Ebenso ist der Weg innerhalb des Betriebs z. B. von der Pforte oder dem Umkleideraum zum Arbeitsplatz i. d. R. keine Arbeitszeit. Ausnahmen können aber individuell oder kollektiv vereinbart werden. Unter bestimmten Umständen ist der innerbetriebliche Weg zum Arbeitsplatz auch ohne besondere Regelung Arbeitszeit, etwa dann, wenn durch die besondere Eigenart des Betriebs die Wegezeit besonders lang ist oder zur Arbeit selbst gehört (etwa das Einfahren in ein Bergwerk, der Weg zum Kai in einem großen Hafen o. ä.).

Wenn die Arbeit einen Weg oder eine Reise erforderlich macht, handelt es sich aber in den meisten Fällen um Arbeitszeit, etwa

- wenn Handwerker oder Monteure vom Betrieb zu ihren jeweiligen Einsatzorten, Baustellen etc. fahren oder gebracht werden,
- wenn ein Arbeitnehmer zu einer Besprechung z. B. bei einem Kunden fährt,
- wenn ein Arbeitnehmer zu einer Weiterbildungsveranstaltung fährt, die während der Arbeitszeit stattfindet,
- wenn ein Außendienstmitarbeiter von einem Kunden zum anderen fährt.

Tritt ein Arbeitnehmer von zuhause aus eine Reise an, so gilt dies i. d. R. als Arbeitszeit, wobei u. U. die Zeit, die er sonst für den Weg von zuhause zur Arbeitsstelle benötigt, abgezogen werden kann.

Wenn eine Reise über die übliche Arbeitszeit hinaus andauert – etwa wenn ein Arbeitnehmer zu einer Baustelle reist, die mehrere hundert oder gar tausend Kilometer entfernt liegt – so ist im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen, ob die über die normale Arbeitszeit hinaus gehende Reisezeit Arbeitszeit ist.

Üblicherweise ist das nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Reise eher passiv verbringt, also mit dem Flugzeug oder der Bahn reist. Reisezeiten, die über die übliche Arbeitszeit hinausgehen, sind in diesem Fall normalerweise keine Arbeitszeit. Leistet der Arbeitnehmer während dieser Zeit aber Arbeit, indem er z. B. einen Bericht schreibt o. ä., so handelt es sich dennoch um Arbeitszeit.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 10

---

Diese Fragen können einzelvertraglich oder kollektiv, z. B. in Form einer Betriebsvereinbarung, genau geregelt werden, was sich empfiehlt, wenn Arbeitnehmer häufig reisen müssen.

Normalerweise ist auch von Arbeitszeit auszugehen, wenn der Arbeitnehmer bei einer Reise selbst ein Fahrzeug fährt. In diesem Fall sind die Beschränkungen des ArbZG, insbesondere die Vorschriften im Hinblick auf die Höchstarbeitszeit zu beachten.

### Überstunden, Mehrarbeit und Minderarbeit

Die Begriffe „Überstunden“ und „Mehrarbeit“ werden in verschiedenen Zusammenhängen ganz unterschiedlich verwendet. Gelegentlich wird jede Arbeit, die über die tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geht, als „Überstunden“, gelegentlich aber auch als „Mehrarbeit“ bezeichnet, mitunter wird zwischen Mehrarbeit, die im Rahmen der Gleitzeit bzw. eines Arbeitszeitkontos geleistet und nicht besonders vergütet wird und Überstunden, die (ggf. mit Zuschlägen) bezahlt werden, unterschieden.

Da es keine klare gesetzliche Definition dieser Begriffe gibt, ist es empfehlenswert, in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitregelungen klarzustellen, welcher Begriff wie verwendet wird.

In jedem Fall handelt es sich dabei – ob „Überstunden“, „Mehrarbeit“ oder „Überzeit“ genannt – um Arbeit, die über die arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geht. Da in Arbeits- bzw. Tarifverträgen üblicherweise eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, kann man die tägliche Arbeitszeit entweder dadurch ermitteln, dass die wöchentliche Arbeitszeit durch fünf geteilt wird, oder sie in einer Betriebsvereinbarung bestimmen, was besonders dann sinnvoll ist, wenn an unterschiedlichen Wochentagen unterschiedlich lange gearbeitet werden soll, z. B. freitags kürzer als an den anderen Tagen.

Möchte man ein gewisses Maß an Flexibilisierung ermöglichen und zu diesem Zweck Arbeitszeitkonten einführen, kann es sinnvoll sein, „Mehrarbeit“ als die Arbeit zu bezeichnen, die auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später durch „Minderarbeit“ ausgeglichen werden kann, während als „Überstunden“ Arbeit bezeichnet wird, die gesondert vergütet wird. Es muss dann geklärt werden, unter welchen Umständen Mehrarbeit entsteht und wodurch Überstunden gekennzeichnet sind.

### Regelarbeitszeit und Kernarbeitszeit

Diese beiden Begriffe spielen vor allem bei Gleitzeitmodellen eine Rolle:

Die Regelarbeitszeit ist die Arbeitszeit, die üblicherweise an einem Tag gearbeitet werden soll. Sie ist entweder arbeits- bzw. tarifvertraglich festgelegt oder durch eine Betriebsvereinbarung bestimmt. Abweichungen von der Regelarbeitszeit werden i. d. R. erlaubt, solange sie im Rahmen der Gleitzeit-Regeln erfolgen.

Die Kernarbeitszeit ist die Arbeitszeit, zu der alle Beschäftigten im Rahmen der Gleitzeit anwesend sein sollen. Damit soll erreicht werden, dass zu den Haupt-Geschäftszeiten sichergestellt ist, dass Zusammenarbeit und Kommunikation funktionieren.

### Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers und Betriebsrats

Der Arbeitgeber hat hinsichtlich verschiedener Fragen zu den Arbeitszeiten aus dem ArbZG, dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), dem Tarifvertragsgesetz (TVG) sowie dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eine Reihe von Pflichten sowohl gegenüber den Arbeitnehmern als auch gegenüber dem Betriebsrat.

Selbstverständlich muss der Arbeitgeber neben den gesetzlichen Vorschriften alle seine vertraglichen Verpflichtungen einhalten. Das sind

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 11

---

- die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den einzelnen Beschäftigten,
- die Verpflichtungen, die sich aus Tarifverträgen ergeben und
- die Verpflichtungen, die aus Betriebsvereinbarungen entstehen.

Auch ein Betriebsrat hat im Hinblick auf die Arbeitszeit Aufgaben, die sich vor allem aus dem BetrVG ergeben.

### Einhaltung der Höchstarbeitszeiten, Ausgleichszeiten, Pausen

Eine wichtige gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers ist, dafür zu sorgen, dass die im ArbZG vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten und Ausgleichzeiten eingehalten werden:

- Pro Arbeitstag ist eine Arbeitszeit von höchstens zehn Stunden zulässig.
- Innerhalb des Ausgleichszeitraums von 24 Wochen oder sechs Monaten oder einer in einem Tarifvertrag anders geregelten Ausgleichszeit ist die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden täglich einzuhalten.
- Es müssen im voraus festgelegte Pausen von jeweils zumindest 15 Minuten Dauer, bei sechs bis neun Stunden Arbeitszeit insgesamt mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit insgesamt mindestens 45 Minuten, ermöglicht werden.

Von diesen Werten darf unter bestimmten Umständen im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden, wenn § 7 ArbZG dies erlaubt.

### Dokumentationspflichten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Exemplar des Arbeitszeitgesetzes sowie die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stehenden Rechtsverordnungen (z. B. Ausnahmegenehmigungen) sowie Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Betrieb so auszuhängen, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, diese Aushänge problemlos einzusehen (§ 16 Abs. 1 ArbZG).

Der Arbeitgeber muss dokumentieren, wann und in welchem Maße über die in § 3 Satz 1 ArbZG bestimmte tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinaus gearbeitet wurde. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt bleiben (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Wir haben in der Praxis gelegentlich erlebt, dass der Arbeitgeber in einem System zur Arbeitszeiterfassung die Konfiguration so hat manipulieren lassen, dass Arbeitszeiten von über zehn Stunden nicht erfasst bzw. ausgewiesen werden. Einmal davon abgesehen, dass Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden ohnehin nur in bestimmten Ausnahmesituationen erlaubt sind, wäre solch eine Konfiguration allenfalls dann zulässig, wenn der Arbeitgeber an anderer Stelle die über acht Stunden hinaus geleisteten Arbeitszeiten dokumentiert.

### Überwachungsaufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat neben den Aufgaben der Mitbestimmung, auf die wir weiter unten im Kapitel „Mitbestimmung“ ab Seite 14 näher eingehen, die Aufgabe, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Dort heißt es:

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 12

---

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

Zusammengefasst spricht man hier allgemein von den „Schutzvorschriften“, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Der Betriebsrat hat also zu überwachen, ob diese Schutzvorschriften vom Arbeitgeber eingehalten werden. Dies umfasst u. a. die Einhaltung

- der Grundrechte,
- der zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Gesetze wie BGB, Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Sozialgesetzbücher, Mutterschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz etc.,
- der zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden Verordnungen wie Arbeitsstättenverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung etc.,
- aller Tarifverträge, die für den Betrieb gelten,
- aller Betriebsvereinbarungen und anderen Vereinbarungen wie Regelungsabreden, die für den Betrieb gelten.

Der Betriebsrat ist bei der Überwachungsaufgabe auf die im Gesetz genannten Schutzvorschriften beschränkt. Die Arbeitsverträge sind dort nicht genannt. Demnach ist es nicht Aufgabe des Betriebsrats, Inhalt und Gestaltung individueller Arbeitsverträge zu überwachen. Andererseits haben alle Beschäftigten einen sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ergebenden Anspruch darauf, dass ihre Arbeitsverträge eingehalten werden. Hier handelt es sich um eine Schutzvorschrift, deren Einhaltung der Überwachung durch den Betriebsrat obliegt. Darüber hinaus ist eine sich aus dem BetrVG (§ 75) ergebende Vorschrift, dass alle Beschäftigten nach dem Prinzip der Gleichbehandlung und den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

Insofern ist es zwar nicht die Aufgabe des Betriebsrats, die Inhalte sämtlicher Arbeitsverträge und deren Einhaltung zu überprüfen. Es gehört aber zu seinen Aufgaben gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1, darüber zu wachen, dass die Beschäftigten gesetzesgemäß behandelt werden und nicht gegen geltendes Recht verstoßen wird.

Aus der Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergibt sich allerdings kein Durchsetzungsanspruch: Wenn der Betriebsrat der Meinung ist, der Arbeitgeber habe gegen eine der Schutzvorschriften verstoßen, begründet das keinen Anspruch, z. B. im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Einhaltung der Schutzvorschriften durchzusetzen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich dabei um individuelle Ansprüche einzelner Beschäftigter handelt – für deren Durchsetzung müssen die betroffenen Arbeitnehmer selbst sorgen.

Allenfalls kann der Betriebsrat im Wege des § 85 BetrVG Beschwerden einzelner Arbeitnehmer entgegennehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe drängen. Sollte sich daraus eine Meinungsverschiedenheit ergeben, könnte der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (§ 85 Abs. 2 BetrVG). Dies ist jedoch nicht möglich, wenn der Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist (§ 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Wenn also ein Arbeitnehmer der Meinung ist, dass der Arbeitgeber gegen seinen Vertrag oder eine andere Rechtsvorschrift verstoßen hat, und er einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, so bleibt ihm ausschließlich der Weg, diesen Anspruch selbst durchzusetzen – nötigenfalls auf dem arbeitsgerichtlichen Weg.

Der Betriebsrat hat auch Schutzvorschriften, die zugunsten Dritter gelten, nicht zu überwachen. Ansprüche von Kunden, Lieferanten oder anderen sind nicht Sache des Betriebsrats.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 13

---

Zusammengefasst ergibt sich aus dem § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG also, dass der Betriebsrat zwar sehr weitgehende Überwachungsaufgaben hat, diese Aufgaben aber auf die reine Kontrolle beschränkt sind und sich daraus noch keine Möglichkeit der Durchsetzung der Ansprüche des Betriebsrats oder der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber ergibt.

### Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat

Der § 80 Abs. 2 BetrVG lautet:

„(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat also alle Informationen geben, die der für die Erfüllung seiner Aufgaben braucht. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören die Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), die Wahrnehmung der Mitbestimmungspflichten (z. B. aus § 87 Abs. 1 BetrVG), die Behandlung von Beschwerden von Arbeitnehmern (§ 85 BetrVG) und andere.

Welche Informationen der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben braucht, obliegt nicht der Beurteilung oder gar Entscheidung durch den Arbeitgeber. Nötigenfalls ist im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu entscheiden, ob der Betriebsrat Anspruch auf eine bestimmte Auskunft hat.

Die Information muss „rechtzeitig“ erfolgen. Das bedeutet, dass sie so rechtzeitig erfolgt, dass der Betriebsrat seine Aufgaben auch wirkungsvoll wahrnehmen kann. Mitbestimmung z. B. heißt, Einfluss zu nehmen und mit zu gestalten. Wenn eine Information des Arbeitgebers erst kurz vor oder gar erst nach einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme erfolgt, dann hat der Betriebsrat nicht mehr die Möglichkeit, wirksam Einfluss zu nehmen, und dann ist die Information offenkundig verspätet erfolgt.

Die Information muss „umfassend“ sein. Das bedeutet, dass dem Betriebsrat alle Umstände mitzuteilen sind, die im Zusammenhang mit seiner Aufgabe und dem Sachverhalt von Bedeutung sind. Wenn der Arbeitgeber z. B. angibt, er kenne die genauen Arbeitszeiten der Beschäftigten gar nicht, weil es kein Zeiterfassungssystem gibt, und deshalb sei es ihm nicht möglich, den Betriebsrat über die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten zu informieren, dann befreit ihn das nicht von der Pflicht, dem Betriebsrat dennoch die genauen Arbeitszeiten aller Beschäftigten mitzuteilen. Nötigenfalls muss der Arbeitgeber eben ein geeignetes System einführen, mit dem die Arbeitszeiten der Beschäftigten ermittelt werden – und sei es nur zu dem Zweck, die Informationen, auf die der Betriebsrat einen Anspruch hat, zu beschaffen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat von sich aus zu informieren. Er darf also nicht darauf warten, dass der Betriebsrat seinen Anspruch anmeldet, sondern muss von selbst die Informationen, die der Betriebsrat benötigt, an den Betriebsrat geben. Wenn der Betriebsrat weiteren Informationsbedarf anmeldet, muss der Arbeitgeber diesen natürlich

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 14

---

ebenfalls erfüllen, sofern die Information erforderlich ist – was, wie oben bereits erwähnt, aber nicht der Beurteilung durch den Arbeitgeber unterliegt.

Lediglich die Herausgabe von Unterlage muss der Arbeitgeber nicht von sich aus leisten. § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet ihn lediglich, dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen „auf Verlangen“ zur Verfügung zu stellen.

Im Hinblick auf die Aufgaben des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Arbeitszeit bedeutet die Informationspflicht des Arbeitgebers z. B.:

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat darüber zu informieren, welche Wochenarbeitszeiten mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart sind, insbesondere wenn es keine einheitliche, z. B. tarifliche Regelung gibt.
- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat Einblick in die Aufzeichnungen, die er gem. § 16 Abs. 2 ArbZG darüber zu führen hat, an welchen Tagen von welchen Arbeitnehmern mehr als acht Stunden gearbeitet wurde, ermöglichen.
- Wenn Arbeitszeitkonten eingerichtet sind, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat auf dessen Wunsch über den Stand der Arbeitszeitkonten aller Arbeitnehmer zu informieren.
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die ggf. erstellten Dienstpläne auszuhändigen bzw. ihm Einblick zu gewähren.
- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat ermöglichen, die genauen Arbeitszeiten jedes einzelnen Beschäftigten zu überprüfen, insbesondere dann, wenn keine festen Arbeitszeiten oder z. B. Schichtpläne eingehalten werden.
- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alle Informationen geben, die dieser braucht, um die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen zu überprüfen. Das beinhaltet z. B. auch technische Beschreibungen von Zeiterfassungssystemen.

### Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat im Hinblick auf die Arbeitszeiten weitgehende Mitbestimmungsrechte. Allerdings gibt es auch Grenzen der Mitbestimmung, die teilweise zwingend eingehalten werden müssen, teilweise in dem Sinne beschränkend wirken, als bestimmte Sachverhalte nicht der (zwingenden) Mitbestimmung unterliegen.

### Mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Sachverhalte

Im Zusammenhang mit Arbeitszeiten sind zwei Sachverhalte Gegenstand zwingender Mitbestimmung, die sich aus § 87 Abs. 1 BetrVG ergeben:

#### § 87 Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

Gegenstand zwingender Mitbestimmung sind demnach z. B.

- die jeweilige Dauer der Arbeit an den einzelnen Arbeitstagen;

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 15

---

- Beginn und Ende der Arbeitszeiten;
- die Lage und Dauer der Pausen;
- Überstunden, Mehr- oder Minderarbeit;
- Regelungen zur Schichtarbeit;
- Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit;
- Einführung von und Regelungen zur Gleitzeit;
- Einführung von und Regelungen zu Arbeitszeitkonten;
- Einführung von Modalitäten von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Daraus ergibt sich auch die Mitbestimmungspflichtigkeit von

- Dienst- und Schichtplänen;
- Einführung (oder Ende) von Kurzarbeit;
- einmaligen Änderungen der Arbeitszeit an einzelnen Tagen, z. B. bei „halben“ Feiertagen wie Heiligabend oder Sylvester.

Umstritten ist, ob sich daraus auch eine Mitbestimmungspflicht hinsichtlich der Frage ergibt, ob die Arbeitszeit bereits am Werkstor oder erst am Arbeitsplatz ergibt. Ein Mitbestimmungsrecht besteht jedenfalls dann nicht, wenn es eine entsprechende abschließende Regelung in einem Tarifvertrag gibt. Wenn ein Arbeitgeber aber von den Arbeitnehmern z. B. verlangt, dass sie bestimmte Dienstkleidung tragen, ohne dass dies sachlich unbedingt erforderlich wäre, wenn er verlangt, dass sie zusätzliche Zeit z. B. für Taschenkontrollen o. ä. aufwenden, dann ist eine Regelung hinsichtlich der Frage, ob die dadurch bedingte Zeit als Arbeitszeit zu behandeln ist, u. U. Gegenstand zwingender Mitbestimmung.

Nach herrschender Meinung umfasst das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht den Umfang der geschuldeten Arbeitszeit, wenn dieser auf eine Woche bezogen bestimmt ist. Dies bleibt einem Tarifvertrag oder individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen vorbehalten. Wenn andererseits arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich die geschuldete Arbeitszeit nicht auf eine Woche, sondern einen längeren Zeitraum bezogen angegeben wird, ist auch der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit Gegenstand zwingender Mitbestimmung.

### Tarifvorbehalt

§ 77 Abs. 3 BetrVG lautet:

- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Hier wird der sog. „Tarifvorbehalt“ bestimmt. Es soll den Tarifparteien überlassen bleiben, Sachverhalte, die in einen Tarifvertrag gehören, zu regeln. Daher ist es nicht möglich, in einer Betriebsvereinbarung einen Sachverhalt wie das Entgelt oder andere Arbeitsbedingungen (z. B. die geschuldete wöchentliche Arbeitszeit) festzulegen, der in einem Tarifvertrag bereits geregelt ist. Da die wöchentliche Arbeitszeit ebenso wie die Vergütung, Zuschläge für Mehrarbeit etc. üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden, können sie nicht in Form einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden – jedenfalls dann, wenn ein Tarifvertrag tatsächlich anzuwenden ist. Dies gilt auch dann, wenn zu erwarten ist, dass ein Tarifvertrag abgeschlossen werden wird.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 16

---

Ein Tarifvertrag kann gem. § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) auf der Arbeitnehmerseite nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden.

Eine Betriebsvereinbarung, die gegen diese Regel verstößt, ist zumindest in den Teilen, die den Verstoß gegen den Tarifvorbehalt bedeuten, ungültig und unwirksam. Selbst wenn eine Betriebsvereinbarung günstigere Regelungen als ein Tarifvertrag enthält, die aber gegen den Tarifvorbehalt verstoßen, sind diese Regelungen unwirksam.

Vom Tarifvorbehalt nicht betroffen sind jedoch andere Arten der Regelung, etwa Regelungsabreden, denn das Verbot in § 77 Abs. 3 BetrVG bezieht sich nur auf Betriebsvereinbarungen.

Erst dann, wenn die Tarifparteien dauerhaft („üblicherweise“) keinen Gebrauch von diesem Monopol machen, kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Das ist dann der Fall, wenn nicht nur kein Tarifvertrag besteht, sondern auch damit zu rechnen ist, dass kein Tarifvertrag abgeschlossen werden wird.

Wenn also z. B. ein Arbeitgeber nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, also kein Tarifvertrag gilt und ebenso kein „Haustarifvertrag“, also Tarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde und auch nicht vorgesehen ist, einen solchen Haustarifvertrag abzuschließen, z. B. weil der Organisationsgrad in der Belegschaft gegen Null geht, ist nicht damit zu rechnen, dass ein Tarifvertrag abgeschlossen werden wird, der z. B. Regelungen zur Arbeitszeit, zur Vergütung von Mehrarbeit etc. enthält. In diesem Fall wäre der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zulässig.

Zulässig ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung auch dann, wenn im Tarifvertrag ausdrücklich zugelassen wird, dass ergänzende Betriebsvereinbarungen zu seinem Regelungsgegenstand abgeschlossen werden. Man spricht hier von einer „Öffnungsklausel“ im Tarifvertrag.

Ebenso ist der Abschluss einer ergänzenden Betriebsvereinbarung zulässig, wenn im Tarifvertrag unklare oder lückenhafte Regelungen enthalten sind, die einer ergänzenden Vereinbarung bedürfen, selbst dann, wenn der Abschluss einer ergänzenden Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich in Form einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag vorgesehen wurde.

Ob aber eine Regelung über die wöchentliche Arbeitszeit in Form einer Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat überhaupt erzwingbar ist, ist umstritten. Nach herrschender Meinung und Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das nicht der Fall.

### Tarifvertragsfreie Betriebe

Wenn für einen Betrieb kein Tarifvertrag gilt und auch nicht zu erwarten ist, dass ein Tarifvertrag abgeschlossen werden wird, weil der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und keine Gewerkschaft Interesse zeigt, sich um einen Tarifvertrag zu bemühen, tritt die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 nicht ein.

Das bedeutet jedoch nicht, dass in diesem Fall der Betriebsrat an Stelle der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen kann, in dem z. B. die wöchentliche Arbeitszeit oder Fragen der Entlohnung geregelt werden. Nur tariffähige Parteien können Tarifverträge abschließen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind auf die Sachverhalte beschränkt, die sich aus dem BetrVG ergeben.

### Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

Zweck der Bestimmungen der Ziffern 2 und 3 in § 87 Abs. 1 BetrVG ist, das Interesse der Beschäftigten an einem vertretbaren Umfang, an der Lage und Planbarkeit der Arbeitszeit und einem einigermaßen regelmäßigen Lebensrhythmus und damit an der Möglichkeit, die

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 17

---

Freizeit so zu gestalten, dass eine Teilhabe am familiären und sozialen Leben möglich ist und nicht über ein gesundheitsschädigendes Maß hinaus gearbeitet wird, zu wahren.

Darüber hinaus hat ein Arbeitnehmer wahrscheinlich das Interesse, möglichst nicht mehr arbeiten zu müssen, als seiner vertraglichen Verpflichtung entspricht oder zumindest ordentlich für Mehrarbeit bezahlt zu werden.

Der Arbeitgeber hat natürlich typischerweise zum einen das Interesse, seine Betriebsanlagen so gut wie möglich auszunutzen und zum anderen den Wunsch, flexibel auf wechselnden Bedarf reagieren zu können. Dabei hat ein Arbeitgeber in aller Regel den Wunsch, einen Mehrbedarf an Arbeit nicht durch zusätzliches Personal, sondern durch Mehrarbeit der bereits Beschäftigten zu decken, ohne dass ihm erhebliche Mehrkosten entstehen.

Eine Betriebsvereinbarung wird also immer ein Kompromiss zwischen diesen teilweise widerstrebenden Interessen sein. Auf die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG wurde bereits mehrfach hingewiesen. In einem tarifgebundenen Betrieb muss man also stets darauf achten, in einer Betriebsvereinbarung keine Regelungen zu vereinbaren, die im Konflikt mit einem geltenden Tarifvertrag stehen.

### Begriffsbestimmungen

Es kann sinnvoll sein, Begriffe zu definieren, weil das ArbZG nur den Begriff „Arbeitszeit“ bestimmt, auf die Begriffe „Mehrarbeit“, „Minderarbeit“, „Überstunden“ etc. aber nicht eingeht, und diese Begriffe auch in anderen Gesetzen nicht bestimmt werden.

Das kann besonders dann wichtig sein, wenn man bei Führung eines Arbeitszeitkontos zwischen einer über die normale tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgehenden, aber nicht zuschlagspflichtigen Mehrarbeit einerseits und zuschlagspflichtigen Überstunden andererseits unterscheiden möchte. In diesem Fall muss in der Betriebsvereinbarung (wenn dies nicht bereits in einem Tarifvertrag geschehen ist) bestimmt werden, wodurch sich zuschlagspflichtige Überstunden auszeichnen.

Man kann versuchen, in diesem Zusammenhang auch zu definieren, was zur Arbeit gehört und was nicht, etwa Wege im Betrieb, Zeiten für das Umkleiden und Waschen, Zeiten für die Inbetriebnahme von Geräten etc. Auch hier sollte man allerdings ggf. die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts beachten und darüber hinaus bedenken, dass eine Mitbestimmungspflichtigkeit dieses Sachverhalts meistens nicht besteht.

### Arbeitszeiten

Wichtigster Inhalt einer Betriebsvereinbarung sind natürlich die Bestimmungen darüber, wann gearbeitet wird.

### Schichtplanung

Ein Arbeitgeber hat meistens ein Interesse daran, die Schichtplanung möglichst genau an den voraussichtlichen Bedarf anzupassen und daher zum einen sehr kurzfristig zu planen, bei Bedarf die Planung auch kurzfristig ändern zu können und die Schichten sehr differenziert zu gestalten.

Dem gegenüber haben Arbeitnehmer natürlich das Interesse, möglichst weit in die Zukunft planen zu können und in einem einigermaßen gleichmäßigen Rhythmus zu arbeiten.

Daher sollten in einer Betriebsvereinbarung über die Schichtplanung folgende Punkte beachtet werden:

- Es sollte eine Mindest-Vorlaufzeit bestimmt werden, bis zu der eine Schichtplanung erfolgt sein muss.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 18

---

- Es sollte auch die Laufzeit eines jeweiligen Schichtplans bestimmt werden.
- Der Betriebsrat sollte sich vorbehalten, die Gültigkeit der Schichtplanung jeweils von seiner Zustimmung abhängig zu machen.
- Die Anzahl der unterschiedlichen Schichten pro Tag (z. B. zwischen vier und acht), deren Auflösung (z. B. alle zwei oder drei Stunden beginnt eine neue Schicht) und die Mindestdauer einer Schicht für Vollzeitbeschäftigte sollten geregelt werden.
- Die Behandlung von Änderungswünsche und Einwänden von Beschäftigten sollten Berücksichtigung finden.

Wenn man bestimmte Personengruppen bevorzugt (etwa Eltern mit schulpflichtigen Kindern), muss man darauf achten, nicht gegen das Gleichbehandlungsprinzip zu verstoßen.

### Gleitzeitregelungen

Wenn eine Gleitzeit vereinbart wird, sollte man darauf achten, dass die Beschäftigten auch tatsächlich ein Mindestmaß an Zeitsouveränität erhalten. Es darf nicht geschehen, dass ein Vorgesetzter die Gleitzeit dazu nutzt, Mehrarbeit anzuordnen, die, weil sie im Rahmen der Gleitzeit stattfindet, nicht als solche bemerkt wird. Daher ist ein sehr wichtiges Prinzip der Gleitzeit, dass zwischen Mehrarbeit, die die Beschäftigten im Rahmen ihrer Zeitsouveränität aus eigenem Entschluss leisten, und angeordneten Überstunden, die besonders behandelt und u. U. sogar besonders vergütet werden, unterschieden wird.

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit sind:

- Regelungen über die Lage der Kernzeit, zu der alle Beschäftigten anwesend sein sollen bzw. müssen und die davor und danach liegenden Gleitrahmen, innerhalb derer die Beschäftigten selbst über ihre Arbeitszeit entscheiden.
- Eine Bestimmung, der zufolge vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden oder Überstunden, die außerhalb der Gleitzeit erfolgen, besonders behandelt werden.
- Regelungen, die bestimmen, wie das Arbeitszeitkonto geführt wird (s. unten bei „Arbeitszeitkonten“).
- Regelungen, die sicherstellen, dass die Beschäftigten ihre Zeitsouveränität auch wirklich ausüben können, z. B. indem zugesichert wird, dass Zeitguthaben auch wirklich genutzt und z. B. in Form freier Tage „abgefeiert“ werden können.

### Mehrarbeit

Jede Mehrarbeit ist auf Grund des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Gegenstand zwingender Mitbestimmung.

Man kann dem Arbeitgeber einen gewissen Freiraum gewähren, indem man zulässt, dass in einem bestimmtem Rahmen – z. B. ein- oder zweimal wöchentlich pro Beschäftigtem jeweils bis zu 60 Minuten – Mehrarbeit durchgeführt werden kann, ohne dass der Betriebsrat dem in jedem einzelnen Fall zustimmen muss. Dabei sollte man aber darauf achten, dass dies nur geschehen darf, wenn der Betroffene einverstanden ist, um die Arbeitnehmer nicht dem Schutz durch den Betriebsrat zu entziehen.

Es können auch (ggf. den Tarifvertrag ergänzende) Bestimmungen darüber, wie Mehrarbeit, die im Rahmen von Arbeitszeitkonten geleistet wird, und Überstunden, die u. U. einer besonderen Vergütung unterliegen, voneinander unterschieden werden.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 19

---

### Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind ein Instrument, das bei Arbeitgebern sehr beliebt ist, um zu erreichen, dass die Arbeit flexibel nach Bedarf „abgerufen“ werden kann. Das ist in gewissem Rahmen auch ganz vernünftig und dient dazu, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs und damit die Arbeitsplätze zu sichern.

Allerdings müssen einige Dinge beachtet werden:

- Es wird i. d. R. ein „Tages-Soll“ definiert, das dazu dient, einen Saldo auf dem Arbeitszeitkonto zu bilden: Wenn über das Tages-Soll hinaus gearbeitet wird, wird das dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn weniger gearbeitet wird, wird dies vom Arbeitszeitkonto abgezogen. Dieses Tages-Soll muss so definiert werden, dass damit in einer Woche die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit erreicht wird.
- Es sollten unbedingt Grenzwerte für das Saldo des Arbeitszeitkontos bestimmt werden. Dabei kann man z. B. ein Ampelmodell entwickeln, indem man bestimmt, dass ein Saldo von bis zu 20 Stunden plus oder minus im „grünen Bereich“ liegt, sobald 20 Stunden überschritten werden, der „gelbe Bereich“ beginnt, und z. B. der Betriebsrat informiert wird sowie Maßnahmen vereinbart werden, um das Saldo wieder in den „grünen Bereich“ zurückzuführen. Wenn das Saldo mehr als z. B. 30 Stunden beträgt, beginnt der „rote Bereich“, was dazu führt, dass der betroffene Beschäftigte nicht mehr über die Tages-Sollzeit hinaus arbeiten darf, bis zumindest der „gelbe Bereich“ wieder erreicht wird.
- Es sollte bestimmt werden, dass für das Guthaben wie die Schuld auf dem Arbeitszeitkonto die gleichen Grenzwerte gelten. Es ist nicht einzusehen, warum ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen in Form von Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto gewährt, andererseits aber selbst nicht „Schulden“ in entsprechender Höhe beim Arbeitgeber machen darf.
- Es sollte unbedingt sichergestellt werden, dass Arbeitszeit-Guthaben nicht z. B. an bestimmten Stichtagen verfallen können.
- Es muss gewährleistet sein, dass Arbeitnehmer ihre Zeitguthaben auch wirklich nutzen können, indem z. B. zugesichert wird, dass einzelne freie Tage genommen werden können.
- Es muss sichergestellt sein, dass Zeit-Guthaben beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers nicht verfallen.
- Man könnte den Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung verpflichten, sollte es sich zeigen, dass ständig eine Vielzahl von Arbeitnehmern ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto vor sich herschieben, in diesem Fall zusätzliches Personal einzustellen.
- Man sollte auch hier zwischen Mehrarbeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos erfolgt, und Überstunden, die besonders behandelt werden, unterscheiden. Überstunden z. B. können sich dadurch auszeichnen, dass sie an Wochenenden oder in der Nacht, über neun Stunden täglich hinaus oder auf Anordnung des Arbeitgebers und nicht freiwillig geleistet werden. Überstunden können dann besonders vergütet werden (Achtung – Tarifvorbehalt!) oder mit einem Zuschlag dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

# Teilnehmerscript

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen

Seite 20

---

### Vergütung

Fragen der Vergütung unterliegen nicht der Mitbestimmung, es sei denn, es handelt sich um kollektiv geregelte leistungsbezogene Entgeltbestandteile oder Prämien (§ 76 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG) oder Fragen der grundsätzlichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). In tarifgebundenen Betrieben ist zusätzlich die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten.

Dennoch kann man in nicht tarifgebundenen Betrieben versuchen, zusätzliche Vergütungen, z. B. in Form von Zuschlägen o. ä. für besondere Leistungen der Arbeitnehmer, etwa für Überstunden an Wochenenden oder nachts zu vereinbaren.

In jedem Fall muss man darauf achten, durch eine Betriebsvereinbarung nicht einen Tarifvertrag auszuhebeln, etwa in der Form, dass aus zuschlagspflichtigen Überstunden in der Betriebsvereinbarung eine nicht zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Rahmen des Arbeitszeitkontos gemacht wird.