
Betriebliche Arbeitszeitmodelle

- Rheinischer Arbeitsrechtstag 2009 -

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der
Sozialen Sicherheit, Universität Bonn

Ein paar Worte zur Einführung

Flexibilisierung hat viele Gesichter

Dauer der Arbeitszeit	Lage und Verteilung der Arbeitszeit	Instrumente der Arbeitszeitgestaltung
<p><u>Mögliche Varianten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit • Altersteilzeit • Job-Sharing • Kurzarbeit • Mehrarbeit • Mini-Job 	<p><u>Mögliche Varianten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Schichtsysteme • Versetzte Arbeitszeiten • Funktionszeiten • Gleitzeit • Jahresarbeitszeit • Wahlarbeitszeit • Telearbeit • Vertrauensarbeitszeit • Sabbatical 	<p><u>Mögliche Varianten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitkonto (Jahresarbeitszeit-, Ampelkonto) • Langzeitkonto • Lebensarbeitszeitkonto

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto

Begriffe und Merkmale

- Langzeitkonten sollen die Arbeitszeit des gesamten Erwerbslebens flexibilisieren (für Unternehmen und Beschäftigte)
- Lebensarbeitszeitkonten sind fast ausschließlich auf eine Verkürzung der Zeit bis zum Ruhestand ausgerichtet (Vorruhestandskonto)
- Ansparen von Zeitwertguthaben durch mehr geleistete Arbeit über einen längeren Zeitraum, neben Mehrarbeit können auch Entgeltbestandteile und Urlaubsansprüche gebucht werden
- Eingestellten Guthaben sind in der Ansparphase beitragsfrei; Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist während der Freistellungsphase das ausgezahlte Arbeitsentgelt (Bruttospareffekt)
- Vollständiger Versicherungsschutz des Beschäftigten während der Freistellungsphase, wenn Voraussetzungen von § 7 Abs. 1a SGB IV erfüllt
- Knapp 7% aller Unternehmen und ca. 18% der Beschäftigten nutzen ein Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto ¹

Einführungsprozess

- Ausgestaltung der Konten
 - Rechtliche Rahmenbedingungen, Geltungsbereich
 - Kontenform, Ansparvarianten, Entnahmooptionen, Kontengrenzen
 - Regelungen für Freistellungsphasen
- Regelungen für „Störfälle“
 - Krankheit, Invalidität, Kündigung/Arbeitgeberwechsel, Tod usw.

- Sonstige Bereiche
 - Bilanzierungsfragen, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht
 - Arbeitsrecht

Flexi II



Beispiel Chemie: Lebensarbeitszeit und Demographie TV

- **Als erste Branche in Deutschland hat die Chemie mit ihrem am 16. April 2008 abgeschlossenen Demografie-Tarifvertrag umfassende Antworten auf die demografische Herausforderung entwickelt. Die Chemie-Formel zum demografischen Wandel gibt den Unternehmen und ihren Mitarbeitern passgenaue Instrumente an die Hand.**
- **Sie enthält vier Elemente:**
 - **Demografie-Analyse**
 - **Maßnahmen zur alters-, alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse**
 - **Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens**
 - **Maßnahmen zur (Eigen-) Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase**

Zur praktischen Umsetzung stellt der Vertrag fünf Instrumente zur Verfügung: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, Teilrente und die tarifliche Altersvorsorge.

Jahresarbeitszeit

Regelungen zum Störfall

LAG Baden-Württemberg v. 26.1.2007 - 18 Sa 45/06 Die Regelung des § 9 Abs. 5 Arbeitszeittarifvertrag für die Arbeitnehmer von Schienenverkehrs- und Schieneninfrastrukturunternehmen des AGv MoVe (AZTV-S) umfasst nicht die Fälle der rechtlichen Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung.

BAG v. 23.3.2006 - 6 AZR 497/05 Der Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG (JazTV) vom 1. Januar 1998 schafft keine von den Bestimmungen des ArbZG losgelöste Anspruchsgrundlage für Ersatzruhetage. § 6 Abs 3 Nr 4 JazTV nutzt die Öffnungsklausel von § 11 Abs 3 ArbZG lediglich zur Verlängerung des Ausgleichszeitraums.

LAG München v. 6.10.2005- 3 Sa 381/05 : Zu den Auswirkungen einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an solchen Ruhetagen auf das Arbeitszeitkonto des erkrankten Arbeitnehmers nach dem JazTV.

Ausgleich Jahresarbeitszeitkonto

Ausgleich des Kontos, BAG v. 12.12.2007 - 4 AZR 966/06: Wesentlicher Bestandteil des Arbeitszeitmodells der Jahresarbeitszeit nach dem MTV TÜV SÜD ist die Führung eines Arbeitszeitkontos. Dieses ist am Ende des Ausgleichszeitraumes "abzugleichen". Erwirtschaftet ein Arbeitnehmer im Ausgleichszeitraum Mehrarbeit und lässt sich diese Mehrarbeit im folgenden Ausgleichszeitraum durch bezahlte Freizeit ausgleichen, erfüllt er in Höhe der Stundenzahl des bezahlten Freizeitausgleichs bereits die Zeitschuld des Folgeausgleichszeitraumes

Ausgleich und Direktionsrecht

- **LAG München v. 6.10.2005- 3 Sa 381/05: Der Arbeitgeber ist im Wege des Direktionsrechts berechtigt, sog Ruhetage zum Zwecke des Abbaus eines nach dem Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG (JazTV) angesammelten hohen Arbeitszeitguthabens anzuordnen. Dies stellt weder ein Eingriff in Rechtspositionen oder Besitzstände der Klägerin noch eine Störung des Synallagmas zwischen Arbeitsleistung und Vergütungszahlung dar. Denn die Klägerin hat nicht eine Rechtsposition oder einen Besitzstand in Höhe des jeweiligen Guthabens auf ihrem Arbeitszeitkonto erworben, die nur mit ihrem Einverständnis geändert werden könnte. Die Festlegung im Rahmen einer Jahresarbeitszeitregelung, an welchen Tagen gearbeitet wird und an welchen Tagen nicht, betrifft nicht den Umfang der geschuldeten Arbeitspflicht im Jahr, sondern ausschließlich die Verteilung der geschuldeten Arbeit. Es ist geradezu das Kennzeichen und der Sinn einer Jahresarbeitszeitregelung, dass die Jahresarbeitszeit – grundsätzlich einseitig – vom Arbeitgeber ungleich verteilt wird. Ist ein Arbeitnehmer, wie hier die Klägerin, zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr mit ihrer Arbeitsleistung weit voraus, stellt es keinen den Umfang der Arbeitspflicht und damit das Synallagma betreffenden Eingriff in einen Besitzstand des Arbeitnehmers dar, wenn der Arbeitgeber, nachdem er das hohe Arbeitszeitguthaben bemerkt, in Abänderung der ursprünglichen Arbeitseinsatzplanung zusätzliche Freistellungen anordnet, um zum Ende des Abrechnungszeitraum möglichst ein ausgeglichenes Arbeitszeitkonto zu erreichen. Der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin hat in solchen Fällen keinen Anspruch auf Arbeitseinteilung, die zu einem noch weitergehenden Arbeitszeitguthaben und damit zur Gefahr einer noch weitergehenden Überschreitung des Jahresarbeitszeitsoll führen würde.**

Praxisbeispiel

Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des
Agv MoVe (LfTV) § 25 – 31, 46-55

Mitbestimmung des Betriebsrats

Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG, z.B. LAG Hamm v. 9.8.2007 - 15 Sa 896/07

- **1. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber; denn die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wird auch dann gestört, wenn ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen Regelungen schaffen könnte, die mit den Tarifbestimmungen in Konkurrenz stehen (Arbeitszeit und Arbeitsentgelte sind im Bereich der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen in dem MTV der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 24.08./11.09.2001 tariflich geregelt)**
- **2. Die Regelungssperre des § 77 Abs 3 BetrVG ist nicht deshalb aufgehoben, weil es sich bei den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung um Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs 1 BetrVG handelt. Auch wenn Gegenstand der Betriebsvereinbarung unter anderem die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit (im Jahre 2006) um 120 Arbeitsstunden sein sollte, die möglicherweise als solche dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs 1 Nr 3 BetrVG unterliegt, regelt die Betriebsvereinbarung darüber hinaus aber auch die Vergütung dieser Stunden. Dieser Komplex unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs 1 BetrVG. § 87 Abs 1 Nr 3 BetrVG begründet keine Annexkompetenz des Betriebsrats für die Vergütung von Überstunden sowie von zusätzlichen oder von ausgefallenen Schichten. Ein Mitbestimmungsrecht über Fragen der Vergütung von vorübergehend verkürzten oder verlängerten Arbeitszeiten ist dem Gesetz nicht zu entnehmen.**
- **3. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelungen über die Vergütung der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden unterliegen auch nicht einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG. Von dieser Bestimmung werden Regelungen zur absoluten Lohnhöhe nicht erfasst.**

Vertrauensarbeitszeit, z.B. LAG v. 8.11.2004 - 5 TaBV 36/04

- **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über die exakten Arbeitszeiten zu geben, soweit dessen Überwachungsaufgabe nach § 80 BetrVG dies erfordert. Er darf deshalb auf die exakte Feststellung der "Ist-Zeiten" nicht verzichten. Benutzt er zur Zeiterfassung kein elektronisches System, sondern "vertraut" er auf die Selbstaufschreibung der Arbeitnehmer, muss er durch wirksame Kontrollen gewährleisten, dass die Arbeitszeiten zutreffend aufgeschrieben werden (im Anschluss an BAG 06.05.2003 - 1 ABR 13/02).**

Mitbestimmung überschreiten Jahresarbeitszeitkonto

- **Eine tarifliche Jahresarbeitszeit ist in der Regel nicht gleichbedeutend mit der betriebsüblichen Arbeitszeit iSd § 87 Abs 1 Nr 3 BetrVG. Das Überschreiten der Jahresarbeitszeit als solches löst deshalb regelmäßig nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus. (BAG v. 11.12.2001, 1 ABR 3/01)**

Grenzen des persönlichen Anwendungsbereichs

- **OVG Rheinland-Pfalz: Keine Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung über Arbeitszeit. Für Beamte in Bund und Ländern sei die zu leistende Arbeitszeit abschließend in der jeweiligen Arbeitszeitverordnung festgelegt. Maßgebend sei danach nicht die Jahres-, sondern allein die Wochenarbeitszeit (Az.: 10 A 10326/02).**

Drei Beispiele aus der Praxis

- **Musterbetriebsvereinbarung ver.di Handel**

§ 2 (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden ausschließlich der Pausen.

Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.

§ 2 (2) Eine von Abs.1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs.1 nicht überschritten wird.

§ 2 (3) Besteht ein Betriebsrat, so ist über die Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Besteht kein Betriebsrat, so ist hierüber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Regelung zu treffen.

§ 2 (4) Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart.

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Aus Anlass der Anpassung der Arbeitszeiten der Beschäftigten an die verlängerten betrieblichen Öffnungszeiten darf das bisherige Pausenvolumen nicht gegen den Willen des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat nicht gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten, verändert werden.

- **Musterbetriebsvereinbarung ver.di Musikschule in Ausfüllung zu § 6 Abs. 2 TvÖD:**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,

b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich, im

Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; im Tarifgebiet West können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern.

kann auf 2Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. 3Die regelmäßige Arbeitszeit fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde

zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- **Musterbetriebsvereinbarung KAPOVAZ**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit:

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit
Universität Bonn, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn
Email: Isthuesing@jura.uni-bonn.de Tel: 0228/737961