

## **Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen**

### **Thema Flexible Arbeitszeit**

Hartmut Klein-Schneider, Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Flexible Arbeitszeit, edition Nr. 6 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Setzkasten GmbH, 2003

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Eine ideale Arbeitszeitform gibt es nicht. Es kommt auf die Gestaltung im Detail an. Unabhängig von der gewählten Arbeitszeitform wird es Ziel der Interessenvertretung sein:

- versteckte Arbeitszeitverlängerung zu verhindern,
- besonders ungünstige Arbeitszeiten zu minimieren oder zu vermeiden,
- Mitbestimmungsrechte (aufrecht) zu erhalten, um in Konflikten oder bei krassen Überlastungen der Beschäftigten eingreifen zu können.

Unmittelbare positive Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Beschäftigung sind nicht unbedingt zu erwarten. Gleichwohl sind in jedem Fall Beschäftigungswirkungen zu untersuchen, vor allem um negative Auswirkungen zu vermeiden.

#### ▪ **Gleitzeit**

Die folgende Liste von Regelungsgegenständen bei Gleitzeit ist nicht vollständig. Die Regelungsgegenstände selbst sind nicht ein Muss, sondern eine Möglichkeit. Bestimmte Regelungen schließen sich gegenseitig sogar aus:

- **Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit:**
  - o Maximum/Minimum der Arbeitszeit pro Tag
  - o Maximum/Minimum der Arbeitszeit pro Woche
  - o Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld absolut
  - o Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld zum Ende des Ausgleichszeitraums, respektive zur Übertragung in den folgenden Ausgleichszeitraum oder in ein Langzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto
  - o Einbeziehung oder Ausschluß des Samstags und des Sonntags
  - o Definition und Umfang von Rahmen-, Gleit-, Kern-, Service-/Funktionszeit
- **Ausgleichsmöglichkeiten:**
  - o Größe und Form des Ausgleichszeitraums (Zeitpunkt, Zeitraum, dynamisch, rollierend)
  - o Formen und Umfang des Freizeitausgleichs (nur stundenweise innerhalb Gleitphase, ganze/halbe Tage, mehrere Tage, Verbindung mit Urlaub ...)
- **Entscheidungsverfahren für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:**
  - o Entscheidungskompetenz beim einzelnen Beschäftigten
  - o Abstimmungserfordernis mit Kollegen, Arbeitsgruppe, Vorgesetzten
  - o Sofortentscheidung, Ankündigungsfristen über Arbeits- oder Freizeit
  - o Verfahren für ein zeitlich befristetes, individuelles oder auf Bereiche

- o bezogenes Herausnehmen aus der Gleitzeit
- o Verfahren bei Verweigerung des Freizeitausgleichs durch das Unternehmen
- o Verfahren bei Überschreitung des maximalen Arbeitszeitguthabens bzw. der maximalen Arbeitszeitschuld (Stufenverfahren als "Ampel", zweite Chance des Ausgleichs, Vereinbarung konkreter Maßnahmen, Kappung, Vergütung/Entgeltabzug)
- o Umgang und Verfahren mit Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschuld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Umgang mit Unmöglichkeit des Zeitausgleichs
- **Entscheidungskriterien für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:**
  - o Kriterien zur Festlegung der konkreten Arbeitszeit/Freizeit (persönliche oder betriebliche Erfordernisse und Bedürfnisse, Kundenanforderungen, Lieferfristen)
  - o Kriterien für Ablehnung des Freizeitausgleichs durch das Unternehmen
  - o Kriterien für (zeitlich befristetes, individuelles oder auf Bereiche bezogenes) Herausnehmen aus Gleitzeit
  - o Abgrenzung der Gleitzeit von Mehrarbeit
- **Anrechnung von Arbeitszeit:**
  - o Anrechnung von Arbeitszeit bei Fehlzeiten, Fortbildung, Dienstreisen, Anrechnung bei Beginn oder Ende der Fehlzeit innerhalb der Kernzeit oder Arbeitszeit, Arbeitsbeginn und -ende außerhalb des Betriebes
  - o Festlegung, wann und in welchem Umfang bei Gleitzeit bezahlt freigestellt wird für Arzt- oder Behördenbesuche
  - o Anrechnung von Arbeitsunfähigkeit bei geplantem Freizeitausgleich
- **Rahmen der Arbeitszeitregelung:**
  - o Verweis auf gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen
  - o Kombination der Gleitzeit mit anderen Arbeitszeitformen, z. B. Überstunden/Mehrarbeit, Blockfreizeit, Führen mehrerer paralleler Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridor
  - o Folgen eines Mißbrauchs der Gleitzeit (-instrumente)
  - o Gewährleistung eines gleichbleibenden Entgelts
  - o Absicherung eines Arbeitszeitguthabens, insbesondere eines großen Guthabens, gegen Insolvenzfolgen (nur selten geregelt)
  - o Verzinsung eines Arbeitszeitguthabens (nur selten geregelt)
- **Rechte der Interessenvertretung:**
  - o Information über Arbeitszeitkontenstände
  - o Beratungsrecht über Maßnahmen zur Reduzierung hoher Arbeitszeitguthaben
  - o Konfliktregelung
  - o Paritätische Kommission

– **Arbeitszeiterfassung und -auswertung:**

- o Erfassungsverfahren (elektronisch, Selbstaufschreibung)
- o Datenschutz im Zusammenhang EDV-gestützter Arbeitszeiterfassung, Datensicherheit, Zugriffsrechte auf Arbeitszeitdaten
- o Manuelle Korrekturen der EDV-gestützten Arbeitszeiterfassung
- o Auswertung der Arbeitszeiterfassung
- o Ausschluss der Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die Arbeitszeiterfassung

▪ **Dispositionszeiten und Dispositionsschichten**

Bei Dispositionszeiten oder –schichten wird in einem regelmäßigen Turnus dienstplan– oder schichtplanmäßig gearbeitet. Tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit nach Dienst- oder Schichtplan unterscheidet sich von der tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeit, so dass entweder der Arbeitgeber über zusätzliche Arbeitszeit/Bringschichten oder die Beschäftigten über zusätzliche Freizeit/Ausgleichsschichten verfügen. Dispositionszeiten können mit anderen Arbeitszeitformen, z.B. mit Gleitzeit oder mit starren Wechselschichtsystemen verbunden sein.

– **Volumen der Dispositionsschichten:**

- o Arbeitszeitvolumen in Stunden pro Woche oder Arbeitstagen pro Jahr, zusätzliche Schichten, Samstagsschichten
- o Länge und Form des Ausgleichszeitraumes
- o Möglichkeiten der Verschiebung geplanter Freizeittage oder Ausgleichsschichten
- o Maximale Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschulden absolut

– **Entscheidungsverfahren über konkrete Lage und Umfang der Arbeitszeit:**

- o Entscheidungskompetenz über Umfang und Zeitpunkt der Ausgleichsschichten oder der Ausgleichsfreizeit
- o Integration der Ausgleichsschichten und/oder der Ausgleichsfreizeit in den Schicht- oder Dienstplan
- o Ankündigungsfristen (Planungszeitraum und Ankündigung kurzfristiger Änderungen)
- o Verfahren bei Einspruch der Beschäftigten gegen Arbeitszeitabforderung des Arbeitgebers
- o Verfahren/Berücksichtigung persönlicher Präferenzen bezüglich der Lage von Freizeitausgleich oder Ausgleichsschichten
- o Definition von Sperrwochen, in denen kein Freizeitausgleich genommen werden kann

– **Entscheidungskriterien für Umfang und Lage der Arbeitszeit:**

- o Betriebliche Erfordernisse, Kundenwünsche, Auslastung
- o Persönliche Belange
- o Verderblichkeit von Rohmaterial
- o Abstimmungsbedarf des Freizeitausgleichs mit Arbeitsgruppe oder Vorgesetzten

– **Arbeitszeiterfassung:**

Für Dispositionszeiten ist ein Arbeitszeitkonto nicht unbedingt erforderlich. Bei fest im Schichtplan vorgegebenen Freizeitausgleichstagen bedarf es nicht der elektronischen Arbeitszeiterfassung. Gleichwohl erleichtert ein

Arbeitszeitkonto die Abrechnung und den Nachweis, wenn verschiedene Arbeitszeiten in das Konto eingehen. Zu gestalten ist die Arbeitszeiterfassung wie bei Gleitzeit und im Arbeitszeitkorridor.

– **Rahmenregelungen:**

Rahmenregelungen können getroffen werden wie bei der flexiblen Arbeitszeit in Gleitzeit- oder Arbeitszeitkorridormodellen.