

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Flexible Arbeitszeit

Analyse und
Handlungs-
empfehlungen

Hartmut Klein-Schneider

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Flexible

Arbeitszeit

Analyse und
Handlungsempfehlungen

edition der Hans-Böckler-Stiftung 6

© Copyright 1999 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 1999

ISBN 3-928204-78-5

Bestellnummer: 13006

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

VORWORT	5
1. RAHMENBEDINGUNGEN FLEXIBLER ARBEITSZEITGESTALTUNG IM BETRIEB	9
2. BESTAND AN VEREINBARUNGEN ZU FLEXIBLER ARBEITSZEIT	11
3. REGELUNGSINHALTE	13
3.1 Formen flexibler Arbeitszeit	13
3.1.1 Gleitzeit	14
3.1.2 Mehrarbeit/Überstunden	17
3.1.3 Dispositionsschichten, Dispositionszeiten	18
3.1.4 Teilzeitarbeit	20
3.1.5 Arbeitszeitkorridor	21
3.1.6 Weitere flexible Arbeitszeitformen	24
3.2 Ziele der Arbeitszeitflexibilisierung und ihre Umsetzung	33
3.2.1 Beschäftigungssicherung und -ausweitung als Ziel betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung	35
3.2.2 Persönliche Arbeitszeitsouveränität	35
3.2.3 Kostensenkung, Effizienzerhöhung, Produktivitätssteigerung	37
3.2.4 Anpassung an Nachfrageschwankungen, Kundenfreundlichkeit	38
3.2.5 Sicherung des Betriebes in krisenhaften Situationen	38
3.3 Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit	39
3.4 Entscheidungskompetenz über Arbeits- und Freizeit, Arbeitszeitsouveränität	39
3.5 Entscheidungsverfahren	40
3.6 Beschäftigungssicherung innerhalb von Vereinbarungen zu flexibler Arbeitszeit	41
3.7 Frauenspezifische Belange	43

4.	MITBESTIMMUNG, INTERESSENVERTRETUNG, TARIFPOLITIK	49
4.1	Bezug zu tariflichen Regelungen	49
4.2	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	54
5.	OFFENE PROBLEME	59
6.	ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG	63
7.	GESTALTUNGS- UND BERATUNGSHINWEISE	65
7.1	Gleitzeit	65
7.2	Dispositionszeiten und Dispositionsschichten	68
7.3	Arbeitszeitkorridor	69
7.4	Wahlarbeitszeit	71
7.5	Blockfreizeiten/Sabbatical	73
7.6	Kurzarbeit	76
7.7	Jahresarbeitszeit	77
7.8	Vertrauensgleitzeit	78
8.	LITERATURHINWEISE	85
	SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	87

Die folgende Auswertung betrieblicher Vereinbarungen ist Ergebnis eines Projektes der *Abteilung Mitbestimmungsförderung* der Hans-Böckler-Stiftung. Dieser Bereich unterstützt Akteure der Mitbestimmung durch Beratung und Information.

Zur Jahreswende 1997/98 wandten wir uns an Interessenvertretungen aus Betrieben und Verwaltungen mit über 150 Beschäftigten sowie an die Förderer der Stiftung und inserierten in Gewerkschaftszeitungen mit der Bitte, uns Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus sechs Gestaltungsfeldern zuzusenden:

- Betriebliche Beschäftigungssicherung
- Flexible Arbeitszeiten
- Gruppenarbeit
- Betrieblicher Umweltschutz
- Leistungs- und erfolgsabhängige Entgelte
- Betriebliche Weiterbildung

Insgesamt befinden sich zur Zeit etwa 2.800 Vereinbarungen in unserem Archiv. Die weitaus größte Zahl (über 900) betrifft Modelle flexibler Arbeitszeit. In den anderen Feldern liegen die Zahlen zwischen 60 und 140. Dazu kommen etwa 1.400 Regelungen aus zahlreichen weiteren Gebieten.

Ob unsere Sammlung betrieblicher Vereinbarungen repräsentativ für die Unternehmen Deutschlands ist, können wir nicht sagen. Schwer einschätzbare Faktoren beeinflussten den Rücklauf. Vermutlich schickten Interessenvertretungen aus gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben Vereinbarungen häufiger zu. Zugesandt werden Vereinbarungen eher, wenn sie von den Beteiligten selbst als gelungen eingeschätzt werden. Bestimmte Branchen sind in unserem Bestand überrepräsentiert, andere unterdurchschnittlich vertreten. Zwar können wir keine sicheren Aussagen über die gesamte deutsche Vereinbarungspraxis in einem Gestaltungsfeld treffen. Gleichwohl verfügen wir über eine breite Materialgrundlage für qualitative und quantitative Aussagen und sind in der Lage, grobe Trends sichtbar zu machen.

Im ersten Projektjahr werten wir Vereinbarungen in den sechs genannten Gebieten aus. Dabei wollen wir neuere Entwicklungen betrieblicher Gestaltung und interessante Regelungen transparent machen. Leitende Fragen dabei sind: Was ist wie geregelt? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Welche Anregungen

lassen sich aus den Vereinbarungen ziehen? Gibt es offene Probleme oder Widersprüche? Das übergreifende Ziel ist, Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis zu gewinnen.

In einer umfangreichen Analyse der vorliegenden Vereinbarungen arbeiten wir wichtige Probleme und neue Gestaltungswege heraus. Dabei wird die Palette der Regelungspunkte zu einem Gestaltungsfeld zusammengestellt; Originalzitate geben einen plastischen Eindruck von den Regelungen und vermitteln Anregungen für eigene Vorgehensweisen oder Formulierungen.

Wir sind uns bewußt, daß die betriebliche Wirklichkeit vom Text einer Regelung – teilweise erheblich – abweichen kann. Eine betriebliche Vereinbarung ist das Ergebnis eines Kompromisses und besonderer Umstände. Sie wird beispielsweise geprägt durch die konkreten Arbeitsprozesse und Branchenbedingungen, durch offene und verborgene Motive der Beteiligten, durch die wirtschaftliche Situation des Betriebes und ihre Bewertung durch die Betriebsparteien, durch die Unternehmens- und Verbandskultur sowie durch die Erfahrungen und die Stärken und Schwächen der Verhandlungspartner. Zwischen den Vereinbarungen in einem Betrieb bilden sich im Laufe der Geschichte vielfache Bezüge heraus; erst ihre Kenntnis würde ein genaueres Bild der gesamten Regelungspraxis dieses Unternehmens vermitteln. Insofern geben *einzelne* schriftliche Vereinbarungen nur einen bestimmten Ausschnitt betrieblicher Wirklichkeit wieder. Sie fangen jedoch in einer gegebenen Situation die Gestaltungsvorstellungen und beabsichtigten konkreten Maßnahmen der Betriebsparteien ein und erlauben so Aussagen zu betrieblichen Entwicklungen.

Betriebliche Regelungen nehmen an Bedeutung zu. Zugleich ist ihre Ausgestaltung unter den Vorzeichen neuer Entwicklungen in den Unternehmen schwieriger geworden. Betriebs- und Dienstvereinbarungen verändern ihren Charakter: von der Detail- zur Rahmenregelung; von der abschließenden Regelung konkreter Punkte zur Gestaltung eines offenen Prozesses; von langer Gültigkeit zur Befristung mit laufenden Ergänzungen. Außerdem verlagern die Tarifparteien über tarifliche Öffnungsklauseln Gestaltungsoptionen auf die betrieblichen Akteure. Interessenvertreter sind gefordert, Tarifvereinbarungen möglichst präzise auf die Unternehmensentwicklung zu beziehen und bei betrieblichen Vereinbarungen die besondere Entwicklung des eigenen Unternehmens im Auge zu haben. Und schließlich wird die Regelungsmaterie fachlich zunehmend komplexer.

Der Service des Projektes gegenüber Mitbestimmungsträgern besteht in Analysen der Vereinbarungen und daraus folgenden Handlungsanregungen. Die Formulierung von Mustervereinbarungen oder die Verbreitung beispielhafter Vereinbarungen streben wir aus folgenden Gründen nicht an:

- Die Übertragung einer betrieblichen Vereinbarung auf andere Betriebe mit unterschiedlichen Arbeitsprozessen und Arbeitsanforderungen, evtl. sogar aus einer anderen Branche, ist nicht sinnvoll. So kann ein bestimmtes Arbeitszeitmodell in einem Betrieb sehr sinnvoll sein, während es unter den Bedingungen eines anderen Betriebes absolut unpraktikabel sein mag.
- Aus dem Text einer Betriebsvereinbarung ist nicht erkennbar, unter welchen Kräfteverhältnissen, in welcher ökonomischen Lage und für welche konkreten Anforderungen und Probleme sie abgeschlossen wurde.

Wir hoffen, mit unseren Auswertungen einen Beitrag zur Bewältigung der schwierigen Gestaltungsaufgaben der Interessenvertretungen und der Mitbestimmungsakteure leisten zu können.

Wir sind sehr an Rückmeldungen zu dieser Auswertung interessiert und bitten sie zu richten an:

Hartmut Klein-Schneider
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Mitbestimmungsförderung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel./Fax: 0211/7778-184/-188
E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de

1. RAHMENBEDINGUNGEN FLEXIBLER ARBEITSZEITGESTALTUNG IM BETRIEB

Arbeitszeitgestaltung ist seit Beginn der Gewerkschaftsbewegung Kernelement gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Während die tarifliche Arbeitszeit, also etwa die Auseinandersetzung um den 8-Stunden-Tag oder um die 35-Stunden-Woche die öffentliche Diskussion dominierte, wurden und werden die konkrete Arbeitszeit, die Leistungsabforderung, die Personalbemessung und die Arbeitsintensität auf der betrieblichen Ebene ausgehandelt.

Zwei Hauptmotive liegen vermutlich den Forderungen der Arbeitgeber nach weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit zugrunde: Austausch teurer gegen billigere Arbeitszeit und Arbeitsintensivierung durch Verringerung gering ausgelasteter Arbeitszeit und Vergrößerung hoch ausgelasteter Arbeitszeit. Damit verbunden ist das Interesse der Arbeitgeber, über Lage und Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit frei und ohne Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung verfügen zu können.

Arbeitszeit ist ein zentrales Gestaltungsfeld. Sie beeinflusst die Entfaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten außerhalb der Arbeit. Sie wirkt entscheidend auf das Verhältnis von Lohn/Entgelt zu Leistung ein. Arbeitszeitgestaltung ist ein wichtiges Instrument betrieblicher Beschäftigungssicherung.

Der Bedarf an Unterstützung in Arbeitszeitfragen ist hoch. Dies belegt eine Befragung von Betriebs- und Personalräten durch die Hans-Böckler-Stiftung (Bispinck, R./Klammer, U. u. a., Düsseldorf, Oktober 1998): Arbeitszeitprobleme gehören zu den am häufigsten genannten und wichtigsten Feldern, mit denen sich Betriebs- und Personalräte beschäftigen. Dabei bewerten sie die erreichten Erfolge bei der Einführung neuer Arbeitszeitformen ausgesprochen hoch. Der Spielraum der Beschäftigten für Zeitgestaltung ist stark ausgeweitet worden. Die Interessenvertretungen sehen durchaus, daß für die Festlegung der konkreten Arbeitszeit häufiger die (Zwänge der) Auftragslage ausschlaggebend ist als die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Offenbar halten die befragten Betriebs- und Personalräte das Recht (mit)zuentscheiden für sehr wichtig.

Die Arbeitszeit und die Möglichkeiten ihrer Verteilung und Lage werden üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt. Damit und soweit sind sie der betrieblichen Gestaltung entzogen (§§ 77 Abs. 3, 87 BetrVG, §§ 73, 75 Abs. 3 Ziff. 1 und Abs. 5, 76 Abs. 1 Ziff. 8 BPersVG). Die Auseinandersetzung um die Arbeitsintensität, also die konkrete Nutzung der Arbeitszeit, findet immer schon auf der betrieblichen Ebene statt. Durch jüngere Entwicklungen wie tarifliche Öffnungsklauseln, Nutzung des betriebsverfassungsge-

setzunglichen und personalvertretungsgesetzlichen Gestaltungsspielraums und Initiativen in den Unternehmen gewinnt die betriebliche Ebene noch an Bedeutung. Die große Anzahl von betrieblichen Vereinbarungen zu flexibler Arbeitszeit scheint eine Tendenz zur »Verbetrieblichung« der Arbeitszeitgestaltung zu bestätigen.

Tarifpolitik zielt auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, Entgelt und Arbeitszeit sind zwei voneinander abhängige Seiten dieses Verhältnisses. Um die Arbeitszeit (und die Arbeitsintensität) im Interesse der Beschäftigten gestalten zu können, bedarf es unabhängiger, nicht dem Betriebsfrieden verpflichteter Gewerkschaften.

Wir wollen betonen, daß die betrieblichen Regelungen kein Maßstab für die gewerkschaftliche Tarifpolitik sein dürfen. Oft sind sie aus der Not geboren (...)
(Begleitbrief eines Betriebsrates aus der Fahrzeugindustrie, 030200/387)

Dies findet seinen Ausdruck in der grundsätzlichen Koalitionsfreiheit im Tarifvertragsgesetz, u. a. in der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags (§ 5 TVG) und in den o. g. Paragraphen des BetrVG und der PersVG. Der Gesetzgeber hat eine Möglichkeit geschaffen, Entgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen festzusetzen, wenn »Gewerkschaften oder Vereinigungen von Arbeitgebern für den Wirtschaftszweig (...) nicht bestehen oder nur eine Minderheit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber umfassen und (...)« (§ 1 Abs. 2a Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen).

Der Rahmen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung wird darüber hinaus durch weitere Gesetze vorgegeben: Das Arbeitszeitgesetz – sein Vorläufer war die Arbeitszeitordnung von 1938 – legt maximale Arbeitszeiten zum Schutz der Beschäftigten fest. Weitere Einschränkungen geben die Gesetze für besonders schutzbedürftige Personengruppen vor: Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz. Neu ist das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 06.04.1998.

Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit sind auch auf der betrieblichen Ebene neue Instrumente der Arbeitszeitgestaltung entwickelt worden. Eine Dokumentation und Auswertung betrieblicher Vereinbarungen leistet einen Beitrag zur Transparenz dieser Entwicklungen und ermöglicht Bewertungen der Entwicklung sowie der konkreten Instrumente.

2. BESTAND AN VEREINBARUNGEN ZU FLEXIBLER ARBEITSZEIT

In unserem Bestand existieren zur Zeit 903 Vereinbarungen zu Formen flexibler Arbeitszeit, und zwar aus 584 Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen (vgl. Tabelle 1).

Der weit überwiegende Teil sind Betriebsvereinbarungen (68,2 %), gefolgt von den Dienstvereinbarungen (16,3 %), weitere 7,8 % sind Gesamt- oder Rahmenbetriebs- oder -dienstvereinbarungen. Beschlüsse von Einigungsstellen, gemeinsame Erklärungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Regelungsabsprachen sind uns nur in kleiner Anzahl zur Verfügung gestellt worden (7,8 %).

Tab. 1: Art der Vereinbarung

	<i>absolut</i>	<i>in %</i>
Betriebsvereinbarung	616	68,2
Dienstvereinbarung	147	16,3
Gesamt-/Rahmenbetriebsvereinbarung	62	6,9
Rahmendienstvereinbarung	8	0,9
Sonstige	70	7,8
Gesamt	903	100,1

Neue Vereinbarungen überwiegen (vgl. Tabelle 2). Vermutlich kommt in der größeren Anzahl der Vereinbarungen aus den Jahren zwischen 1994 und 1997 eine reale Zunahme der Zahl der Abschlüsse von Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten zum Ausdruck. Einschränkend ist zu berücksichtigen, daß die Betriebs- und Personalräte uns wahrscheinlich eher neuere und damit aktuelle Vereinbarungen zugesandt haben und auf die Zusendung älterer Vereinbarungen verzichtet haben.

Tab. 2: Abschlußdatum

	<i>absolut</i>	<i>in %</i>
1998	33	3,7
1997	199	22,0
1996	226	25,0
1995	147	16,3
1994	69	7,7
1993	46	5,1
1992	23	2,6
1991	15	1,7
1990	17	1,9
1988/1989	32	3,5
Vor 1988	22	2,4
Keine Angabe	74	8,2
Gesamt	903	100,1

Die Vereinbarungen (vgl. Tabelle 3) kommen vorwiegend aus der Industrie, gefolgt vom Öffentlichen Dienst und aus privaten Dienstleistungsbereichen (einschl. Handel).

Tab. 3 Wirtschaftsbereiche

	<i>absolut</i>	<i>in %</i>
Privatindustrie	329	56,3
Öffentliche Dienstleistungen	127	21,8
Private Dienstleistungen	109	18,7
Keine Angaben	19	3,3
Summe	584	100,1

3. REGELUNGSGEHALT

3.1 FORMEN FLEXIBLER ARBEITSZEIT

In den verschiedenen Studien, u. a. auch aus der Hans-Böckler-Stiftung (Klenner/Seifert, Zeitkonten à la carte? – Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, VSA-Verlag Hamburg 1998; Bispinck/WSI-Tarifarchiv, Zwischen Plus und Minus: Zeitkonten in Tarifverträgen, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf 1998) finden wir sehr unterschiedliche Kategorisierungen der Arbeitszeitmodelle oder Formen der Arbeitszeitgestaltung. Die Schwierigkeiten einer Definition flexibler Arbeitszeit beschreiben Kraetsch und Trinczek (1998). Arbeitszeitflexibilisierung umschreibt nach ihnen »eigentlich einen recht einfachen Tatbestand. Im Grunde ist mit der Arbeitszeitflexibilisierung ein Personaleinsatzkonzept verbunden, das darauf abzielt, die Arbeitskraft der Beschäftigten zeitlich (nur) dann zu nutzen, wenn sie betrieblich nötig wird (Brandt/Kunz 1995, 8).« Inwieweit diese Definition den Arbeitszeitformen gerecht wird, die auf (erhöhte) Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten oder auf Beschäftigungssicherung abzielen, soll hier nicht weiter diskutiert werden. Die folgende, von uns aufgestellte Systematik (vgl. Tab. 4) übernimmt bewußt nicht die in diesen Veröffentlichungen verwendeten Schemata und Definitionen. Sie beruht allein auf den ausgewerteten Vereinbarungen und benutzt deren Begrifflichkeiten (lediglich die Formulierungen »Flexi-Zeit« oder »Variable Arbeitszeit« sind als zu unbestimmt nicht übernommen worden).

Tab. 4 Arbeitszeitformen

	Anzahl *	in %
Gleitzeit	474	35,4
Mehrarbeit	325	24,3
Dispozeiten/Dispositionsschichten	144	10,7
Teilzeit	126	9,4
Arbeitszeitverschiebung/Arbeitszeitkorridor	124	9,3
Rufbereitschaft	32	2,4
Altersteilzeit	30	2,2
Wahlarbeitszeit	20	1,5
Blockfreizeit/Sabbatical	20	1,5
Notdienst/Bereitschaftsdienst	16	1,2
Kurzarbeit	13	1,0
Jahresarbeitszeit	13	1,0
Vertrauensgleitzeit	3	0,2
Gesamt	1.340	100,1

* Mehrfachnennungen

Unter den hier genannten Formen finden sich auch solche, die üblicherweise nicht zu den flexiblen Arbeitszeitformen gerechnet werden. Zum Beispiel können Teilzeit, Wahlarbeitszeit und geblockte Altersteilzeit sehr starr und unflexibel gehandhabt werden. Wir haben auch diese Formen aufgenommen, weil sie in verschiedenen Fällen flexibel ausgestaltet sind und weil sie in den Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung enthalten sind.

3.1.1 Gleitzeit

An erster Stelle steht die Gleitzeit, eine Arbeitszeitform, bei der die Beschäftigten innerhalb bestimmter Grenzen selbst entscheiden, wann und wieviel sie an einem Arbeitstag arbeiten. Gleitzeit ist eine schon alte Form der Arbeitszeitflexibilisierung, die aber bis heute weiterentwickelt wurde. Gegenüber traditionellen festen Arbeitszeitformen gibt Gleitzeit den Beschäftigten ein Stück Arbeitszeitsouveränität, jedoch mit unterschiedlicher Ausprägung.

Die Beschäftigten können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit im Rahmen der für sie geltenden Gleitzeitspannen selbst bestimmen.

(Werkzeugmaschinenbau, 030200/144)

Unter Gleitzeit verstehen die unterzeichnenden Parteien eine Arbeitszeit, bei der die Mitarbeiter/innen Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb festgelegter Grenzen selbst bestimmen. (Druckindustrie, 030200/159)

In den uns vorliegenden Vereinbarungen finden wir eine große Spannweite von sehr restriktiven Regelungen:

- geringes Ausmaß der Flexibilität,
- Anwesenheitspflicht in einer Kernzeit,
- Freizeitausgleich nur an den Rändern des Arbeitstages,
- keine Nutzung von Gleitzeitguthaben zur Urlaubsverlängerung,
- Abstimmungsnotwendigkeit mit Vorgesetzten,

bis hin zu sehr freizügigen Regelungen zur Gleitzeit:

- großes Ausmaß der Flexibilität,
- Zulässigkeit umfangreicher Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschulden,
- Alleinentscheidung der Beschäftigten,
- lange Ausgleichszeiträume bis hin zu langfristigem Ansparen (vgl. Blockfreizeit, Sabbatical, Lebensarbeitszeit).

Eher restriktiv ist das folgende Beispiel:

Für den Bereich der Stadtverwaltung gilt die gleitende Arbeitszeit. Sie räumt den Mitarbeitern die Möglichkeit ein, Beginn, Mittagspause und Ende ihrer Arbeitszeit im Rahmen der nachfolgenden Richtlinien selbst zu bestimmen.

(...)

3.2 Gleitarbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit können innerhalb folgender Grenzen selbst bestimmt werden:

Dienstbeginn: zwischen 07.00 und 08.30 Uhr

Mittagspause: zwischen 12.30 und 14.00 Uhr (mindestens 30 Minuten)

Dienstende: montags bis donnerstags zwischen 16.00 und 18.00 Uhr
freitags zwischen 12.30 und 14.00 Uhr

3.3 Kernzeit

Die Kernzeit erstreckt sich arbeitstäglich vormittags auf die Zeit von 08.30 bis 12.30 Uhr

u n d

montags bis donnerstags nachmittags auf die Zeit von 14.00 bis 16.00 Uhr.

(Stadtverwaltung, 030200/171)

Gleitzeit ist in den vorliegenden Vereinbarungen die häufigste Form (35,4 %) der Arbeitszeitflexibilisierung.

Wenn als Ausgleichszeitraum, in dem durchschnittlich die tarifliche Arbeitszeit eingehalten werden soll, ein Jahr festgelegt ist, sprechen viele Vereinbarungen von Jahresarbeitszeit. Hier ist eine Differenzierung erforderlich, weil andere Vereinbarungen tatsächlich ein Jahresarbeitszeitvolumen festlegen, nach dessen Ableistung oder Erfüllung andere Verfahrensregeln als bei Gleitzeit in Kraft treten (vgl. Jahresarbeitszeit).

Ganz neu, aber in unseren Betriebsvereinbarungen nur selten zu finden, sind Formen wie Vertrauensgleitzeit oder ergebnisorientierte Arbeitszeit.

Viele Vereinbarungen zur Gleitzeit enthalten Regelungen zu – mit Zuschlägen bezahlter – Mehrarbeit und Überstunden. Dazu gehört die Abgrenzung von Gleitzeit und Mehrarbeit/Überstunden und die Bestimmung der Voraussetzungen, unter denen über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit mit Zuschlägen entgolten wird. Nicht zuletzt daran ist erkennbar, daß die Einführung oder Ausdehnung von Gleitzeit der Einschränkung von Mehrarbeit oder Überstunden, d. h. dem Austausch teurer gegen billigere Arbeitszeit, dienen soll.

Die Betriebsnutzungszeit liegt zwischen Sonntag 22.00 Uhr und Samstag 18.00 Uhr. In dieser Zeit fällt keine Mehrarbeit an. (Metallindustrie, 030200/155)

Überschreitungen der täglichen Schichtzeiten (...) sowie Arbeiten an schichtplanmäßigen freien Werktagen (Montag bis Samstag einschließlich rollierender Freischichttage) führen – unter dem Aspekt der Jahresarbeitszeit betrachtet – zu Zeitguthaben und stellen somit keine Mehrarbeit dar. (...)

(Kunststoffchemie, 030200/251)

3.1.2 Mehrarbeit/Überstunden

An zweiter Stelle der flexiblen Arbeitszeitformen in unserer Sammlung betrieblicher Vereinbarungen stehen Mehrarbeit und Überstunden (24,3 %). Sie werden üblicherweise in Tarifverträgen definiert:

Mehrarbeit sind die über die nach den §§ 3 und 4 festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 4 Nr. 3 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

(MTV für die Metallindustrie NRW vom 11.12.96/23.10.97)

Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. (BAT § 17)

Kennzeichnend ist, daß Mehrarbeit/Überstunden über die tarifliche und/oder arbeitsvertragliche Arbeitszeit hinausgehen und unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Zuschlag entgolten werden.

Deshalb finden wir zumeist keine eigenständigen Mehrarbeitszeit-Modelle, sondern Regelungen darüber, unter welchen Voraussetzungen geleistete Arbeitszeit innerhalb eines Gleitzeitmodelles als Mehrarbeit oder Überstunden gewertet werden und zuschlagspflichtig sind.

Die über den Zeitkorridor gemäß Punkt 7 hinausgehende Zeit (Plusstunden) ist Mehrarbeit und wird mit den tariflichen Zuschlägen (...) vergütet.

(Metallindustrie, 030200/94)

6.1 Mehrarbeit liegt vor, wenn über die Regelarbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeitszeit vom Arbeitgeber angeordnet, vom Mitarbeiter auf freiwilliger Basis geleistet wird und diese vom Betriebsrat – in Ausnahmefällen nachträglich – genehmigt worden ist.

6.2 Mehrarbeit wird incl. der tariflichen Zuschläge erst dann vergütet, wenn das Gleitzeitguthaben 35 Stunden beträgt.

(Werkzeugmaschinenhersteller, 030200/144)

Weitere Regelungen betreffen die Erfassung (Führung eines Mehrarbeitszeitkontos) und die Abgeltung (Zuschläge in Geld oder umgerechnet als Freizeit).

Sonderschichten können als besondere Form von Mehrarbeit oder Überstunden betrachtet werden. Dabei werden ganze zusätzliche Arbeitsschichten von den Betriebsparteien vereinbart, z. T. mit, z. T. ohne Mehrarbeitszuschläge. Diese werden im voraus festgelegt oder dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt (vgl. Dispositionsschichten). Bei Sonderschichten ist, im Gegensatz zu Dispositionsschichten, von einem Ausgleich auf die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit meist nicht die Rede.

3.1.3 Dispositionsschichten, Dispositionszeiten

An dritter Stelle der Häufigkeit, in 10,7 % der ausgewerteten Vereinbarungen, werden Dispositionsschichten oder -zeiten geregelt.

Disposchichten kommen durch eine Differenz der betriebsüblichen, oder tatsächlichen gegenüber der tariflich oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zustande. Sie sind eine Möglichkeit, tarifliche Arbeitszeitverkürzung umzusetzen, insbesondere auch in Schichtbetrieben, die ihr Schichtregime nicht verändern wollen. Die Arbeitnehmer erhalten dann die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung, umgerechnet in ganzen Arbeitstagen oder Schichten, planmäßig über das Jahr verteilt oder auch zu einem Teil zur individuellen Verfügung.

Zur unverminderten Nutzung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen gem. § 7.6 MTV wird die tägliche Arbeitszeit im Produktionsbereich (Mehrschichtbetrieb) auf 8 Std. gelegt. Die Differenz zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit wird durch Freischichten auf der Grundlage der Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden (7 Tagesstunden) ausgeglichen.

(Aluminiumindustrie, 030200/111)

Die über die Sollarbeitszeit gemäß Arbeitszeitregelung hinaus geleistete Arbeitszeit wird auf persönlichen Arbeitszeitkonten gutgeschrieben. Die Zeitguthaben sind durch Freizeitabwicklung an den Tagen Montag bis Freitag auszugleichen. Die Zeitguthaben stehen darüber hinaus zum Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen und für längerfristige persönliche Freizeitdisposition zur Verfügung. Zur Vermeidung von Kurzarbeit ist ein Negativ-Saldo bis zu 40 Stunden zulässig.

(Stahlindustrie, 030200/173)

Dispositionsschichten werden auch gezielt gebildet, um die damit dem Arbeitgeber verfügbare Arbeitszeit bei besonderen saisonalen oder anderen Spitzen einsetzen zu können. Beispielsweise reduziert ein Schichtbetrieb die schichtplanmäßige Arbeitszeit um eine Stunde pro Woche gegenüber der tariflich vereinbarten Arbeitszeit. Damit sammelt das Unternehmen pro Beschäftigtem in einigen Wochen eine zusätzlich verfügbare Schicht an.

Arbeitsweise

Durchgehende Arbeitsweise von Sonntag-Nachtschicht bis Sonntag-Spätschicht.

Die Laufzeit der Schichten bzw. Freizeitpläne beträgt 50 bzw. 60 Kalenderwochen. Zur Erreichung der tariflichen Arbeitszeit von zur Zeit 35 Stunden/Woche sind bei 50-wöchigem Grundturnus im Wechsel 12/13 Zeitausgleichsschichten (ZAS) zu leisten bzw. bei 60 Kalenderwochen eine entsprechende Anzahl aufgrund einer Gegenrechnung bezogen auf den Vorplan zum Tarifvertrag.

Bei Veränderungen der tariflichen Arbeitszeit sind die Zeitausgleichsschichten anzupassen.

Zeitausgleichsschichten

Zeitausgleichsschichten sind Normal-Arbeitstage und werden nach einvernehmlicher Absprache in die Schichten- und Freizeitpläne eingetragen.

Die Planung der Zeitausgleichsschichten erfolgt monatlich in Anlehnung an die Urlaubsplanung.

(Stahlindustrie, 030200/180)

§ 1 Produktionszeiten

Beginnend ab (...) wird die Produktionszeit im Faserband auf 144 Wochenstunden verlängert. Beginn Sonntags, 22.00 Uhr, Ende Samstags, 22.00 Uhr. Diese Änderung ist Voraussetzung für die Einführung des nachstehenden Arbeitszeitsystems.

§ 2 Arbeitszeitsystem

Zum gleichen Datum wird ein neues Arbeitszeitsystem eingeführt. Dieses System hat vier Schichtgruppen, 4-Wochen-Rhythmus, durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36 Std., 10 Bringschichten pro Jahr zur Erreichung der tariflichen Arbeitszeit.

Für 1996 = 7 Bringschichten

(Grundplan – Anlage)

Bezüglich der Bringschichten gelten die gleichen Regelungen wie im VK-Betrieb. Ein Auszug der Betriebsvereinbarung Nr. (...) ist als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Ein Verzicht auf Bringschichten (Vereinbarung der 36-Stunden-Woche) ist erst ab 1997 möglich. (Faserchemie, 030200/242)

Einige betriebliche Vereinbarungen schaffen die Möglichkeit von Zusatzschichten zusätzlich zur tariflichen Arbeitszeit, ähnlich der Mehrarbeit und den Überstunden.

5. Regelarbeitszeit

Die Arbeitszeit und Betriebszeit der Maschinen beträgt 8 Stunden pro Schicht. Ausgleichszeit zur Erreichung der tariflichen Arbeitszeit (AZVK-Tage): Im Zeitraum eines Jahres werden jedem Mitarbeiter die den Wochendurchschnitt von 38 Stunden überschreitenden 2 Stunden in Form von 12 Freischichten (AZVK-Tagen) ausgeglichen. Die Einteilung der Ausgleichsschichten erfolgt in Abstimmung zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern. Das AZVK-Konto eines jeden Mitarbeiters wird getrennt von dem nachfolgend aufgeführten Arbeitszeitflexibilisierungskonto geführt.

6. Arbeitszeitflexibilisierung

Von der o. a. Regelarbeitszeit kann aus betrieblichem Grunde abgewichen werden in Höhe von

- bis zu 2 zusätzlichen Arbeitstagen pro Monat und
- bis zu 2 Arbeitstagen weniger pro Monat.

Für diese Zusatz- und Minderarbeit wird pro Mitarbeiter ein Arbeitszeitflexibilisierungskonto – getrennt von seinem AZVK-Konto – geführt.

(Papierindustrie, 030200/204)

3.1.4 Teilzeitarbeit

Sehr häufig finden wir Teilzeitregelungen in den betrieblichen Vereinbarungen (9,4 %).

Teilzeit ist zusammen mit Überstunden/Mehrarbeit und Gleitzeit eine traditionelle Form flexibler Arbeitszeit. Häufig wird sie individuell arbeitsvertraglich geregelt. In den betrieblichen Vereinbarungen finden wir oft Regelungen, die die Nutzung anderer flexibler Arbeitszeitformen für die Teilzeitbeschäftigten ermöglichen, beispielsweise Gleitzeit für Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte können ihre Arbeitszeit auf der Grundlage der in ihrem Arbeitsvertrag geregelten individuellen Arbeitszeit nach Abstimmung mit ihren Vorgesetzten und ihren Kollegen innerhalb des Arbeitszeitrahmens der gleitenden Arbeitszeit gem. Punkt 3. dieser Vereinbarung ableisten.

(Maschinenbau, 030200/100)

Förderung der Teilzeitbeschäftigung

Der Betrieb beabsichtigt, jedem Vollzeit-Arbeitnehmer, der eine Teilzeitbeschäftigung wünscht, einen Teilzeitarbeitsplatz anzubieten. Dabei muß die Arbeitszeit immer sozialversicherungspflichtig sein und mindestens 18 Std./Woche betragen.

(Metallindustrie, 030200/559)

Bei Teilzeitarbeit arbeiten Beschäftigte regelmäßig und vereinbarungsgemäß weniger als die tariflich festgelegte Normal- oder volle Arbeitszeit. Dabei sind sehr unterschiedliche Formen oder Rhythmen der Ableistung realisiert, z. B. täglich gleichbleibende Arbeitszeit, tageweiser oder wochenweiser Wechsel von Arbeitszeit und Freizeit (vgl. Wahlarbeitszeit).

Flexibel ist Teilzeitarbeit insofern, als Arbeitgeber und Beschäftigte ein Arbeitszeitvolumen unterhalb der tariflichen Regelarbeitszeit vereinbaren. In einigen wenigen Vereinbarungen haben die Beschäftigten zudem ein Wahlrecht bezüglich ihrer Arbeitszeit (vgl. Wahlarbeitszeit) und ein Rückkehrrecht zur Regelarbeitszeit.

Job-sharing ist eine Form der Teilzeitarbeit, bei der ein gegebenes Arbeitszeitvolumen, meist eine Vollzeitstelle, von zwei Beschäftigten zu gleichen oder zu ungleichen Teilen nacheinander an einem Arbeitsplatz abgeleistet wird. Dabei gibt es verschiedene Formen, die sich vor allem in der Verpflichtung zu gegenseitiger Vertretung und zum Ausfüllen der Vollzeitstelle unterscheiden. Job-sharing scheint sich als flexible Arbeitszeitform nicht durchgesetzt zu haben, in den betrieblichen Vereinbarungen finden wir es nicht.

3.1.5 Arbeitszeitkorridor

An fünfter Stelle in der Häufigkeit finden wir den Arbeitszeitkorridor (9,3 %). Ein Arbeitszeitkorridor berechtigt den Arbeitgeber zu einer ungleichmäßigen Verteilung der tariflichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Ober- und Untergrenzen (beispielsweise zwischen 40 und 30 Stunden pro Woche bei 35 Stunden tariflicher Wochenarbeitszeit).

Diese Ober- und Untergrenzen bilden eben den Korridor, die tarifliche oder vertragliche Arbeitszeit muß als Durchschnitt innerhalb des Ausgleichszeitraums erreicht werden.

In der Frühschicht werden Montag bis Freitag 7,4 Stunden gearbeitet. In der Spätschicht werden Montag bis Donnerstag 7,4 Stunden gearbeitet. In zwei Wochen werden somit 66,6 Stunden gearbeitet.

Bei Mehr- oder Minderauslastung wird die Arbeitszeit erhöht bzw. reduziert. Von Montag bis Freitag sollen nicht weniger als 29,6 und nicht mehr als 41 Stunden gearbeitet werden. Innerhalb dieses Korridors entstehen keine Mehrarbeitszuschläge.

In Abstimmung mit dem Betriebsrat wird 2 Wochen vorher mitgeteilt, ob in der übernächsten Woche von der Regelarbeitszeit abgewichen wird.

(Möbelindustrie, 030200/260)

Die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Std. pro Woche kann im Durchschnitt auf einen Verteilzeitraum von 12 Monaten verteilt werden, ohne daß hierdurch Mehrarbeitszuschläge entstehen. (...) Der Zeitkorridor des Zeitkontos beträgt a) (...), b) Vollkontischichtbetrieb +/- 40 Std. nach Schichtplan (...).

(Metallindustrie, 030200/94)

§ 3 Arbeitszeitrahmen

Um die erforderliche Flexibilität zu erreichen, wird ein Arbeitszeitrahmen mit folgenden Grenzen festgelegt:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit muß mindestens 22,5 Stunden betragen und darf 42 Stunden nicht überschreiten.
2. Die tägliche Arbeitszeit an einem Arbeitstag muß mindestens 3,5 Stunden betragen und darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Für die Verteilung der möglichen Arbeitszeit im Zweischichtbetrieb wird festgelegt:

1. Frühester Beginn der Frühschicht 06.00 Uhr
2. Spätestes Ende der Spätschicht 23.15 Uhr

§ 4 Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit (Flexibilisierung)

Die individuelle, regelmäßige Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werktage – von Montag bis Freitag – verteilt werden. Bei der Verteilung der Arbeitszeit sind sowohl die notwendige Produktionszeit als auch die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

(Metallindustrie, 030200/348)

Ein Arbeitszeitkorridor gibt dem Arbeitgeber weitgehende Entscheidungskompetenz über die reale Arbeitszeit, über Beginn, Ende und Umfang der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten. Der Arbeitszeitkorridor ist damit das Gegenstück zur Gleitzeit.

§ 2 Arbeitszeitrahmen

1. Für die Festlegung der individuellen Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter wird folgender Arbeitszeitrahmen festgelegt:
07.00 Uhr bis 30 Minuten nach gesetzlichem Ladenschluß.
(...)

§ 5 Personaleinsatzplanung

1. Die individuelle tägliche Arbeitszeit jedes einzelnen Mitarbeiters wird von dem »V« unter Berücksichtigung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsmengenerwartung und der Regelarbeitszeit festgelegt. Berechtigte Interessen und persönliche Belange der Mitarbeiter sind bei der Erstellung des Personaleinsatzplanes zu berücksichtigen.

(Einzelhandelskette, 030200/366)

Nachfolgende Bestimmungen geben einen Rahmen vor, innerhalb dessen die Planung des Arbeitseinsatzes erfolgt und die an den einzelnen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden durch die örtlich zuständigen Stellen (Niederlassungsleitung, Abteilungsleitung, Bauleiter) festgelegt werden können. Die Arbeitszeit an den Tagen montags bis freitags kann auf insgesamt maximal 45 Stunden festgelegt werden, ohne daß es im Einzelfall der Genehmigung durch den Betriebsrat bedarf. Darüber hinaus und bei Arbeiten an Samstagen, Sonntagen oder an Feiertagen ist wie bisher die Zustimmung des örtlich zuständigen Betriebsrates erforderlich.

(Bauindustrie, 030200/63)

In einigen Vereinbarungen wird die konkrete Arbeitszeit mittelfristig vorausgeplant. Andere Vereinbarungen legen nur eine Ankündigungsfrist für kurzfristige Arbeitszeitveränderungen durch den Arbeitgeber fest. Häufig ist der Arbeitszeitkorridor mit einem verstetigten Monatseinkommen verbunden.

Aus Tarifverträgen ist die Form des Arbeitszeitkorridors bekannt, bei dem der Arbeitgeber, z.T. nach Absprache mit der Interessenvertretung, berechtigt ist, die regelmäßige Arbeitszeit bestimmter Beschäftigtengruppen dauerhaft – in bestimmten Grenzen – oberhalb, z.T. auch unterhalb der tariflichen Arbeitszeit festzulegen.

Wir haben auch Regelungen gefunden, die den Arbeitszeitkorridor nach unten öffnen, also für Phasen mit Absatzproblemen geringere Arbeitszeiten und Freistellungen ermöglichen (vgl. Kurzarbeit).

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 36 Stunden von Montag bis Freitag. Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt 6 Stunden. 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

Montag bis Donnerstag

maximal 2 Stunden länger

Freitag

maximal 1 Stunde länger

gearbeitet werden.

Außerdem ist es bei betrieblichem Erfordernis (Auftragsmangel bzw. Produktionsstillstand) zulässig, den Arbeitnehmer tageweise von der Arbeit freizustellen. Dies erfolgt unter Anrechnung auf das Arbeitszeitkonto.

Arbeitszeitflexibilisierung

Der Notwendigkeit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung tragend, vereinbaren die Vertragspartner bei betrieblichen Erfordernissen vorübergehend eine veränderte Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden. Dabei werden die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des MTV Metall- und Elektroindustrie berücksichtigt.

(Datenverarbeitung, 030200/200)

Eine extreme Form des Arbeitszeitkorridors ist die »kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit«. Diese Form finden wir in den betrieblichen Vereinbarungen selten, vermutlich als Folge der strikten Ablehnung durch die Gewerkschaften. Die Abhängigkeit der Beschäftigten vom Arbeitgeber ist bei dieser Arbeitszeitform extrem gesteigert. Das tatsächliche Arbeitsvolumen wie das tatsächlich dadurch erzielbare Entgelt sind für die Beschäftigten nicht planbar.

3.1.6 Weitere flexible Arbeitszeitformen

Die weiteren vorgefundenen Arbeitszeitformen treten innerhalb der uns vorliegenden Vereinbarungen nicht häufig auf.

Rufbereitschaft ist Zeit, in der die Arbeitnehmer – manchmal zusätzlich zu ihrer tariflichen oder arbeitsvertraglichen Arbeitszeit – sich zu Hause oder an einem von ihnen gewählten Ort bereithalten, erreichbar sind und auf Aufforderung hin die Arbeit aufnehmen. Rufbereitschaft wird in einigen betrieblichen Vereinbarungen geregelt, beispielsweise für Noteinsätze von EDV-Spezialisten, Versorgern, medizinischem Personal und technischen Hilfsdiensten.

Die Vergütung von Rufbereitschaft ist z. T. in Tarifverträgen geregelt. Einige Vereinbarungen enthalten auch Regelungen zur Vergütung. In diesen Fällen wird die bloße Rufbereitschaft meist mit einem Satz entgolten, der unterhalb des Arbeitsverdienstes liegt. Muß jemand innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich tätig werden, wird die Tätigkeit mit dem üblichen Stundensatz zuzüglich eines Zuschlags entgolten.

Definition

Rufbereitschaft liegt vor, wenn das Belegschaftsmitglied nicht im Betrieb anwesend zu sein braucht, sich jedoch für einen evtl. Einsatz in zumutbarer Entfernung vom Einsatzort bereithalten muß. Das Belegschaftsmitglied ist für die Dauer der Rufbereitschaft verpflichtet, seine jederzeitige Erreichbarkeit über Telefon oder eine zur Verfügung gestellte Personenrufanlage sicherzustellen.

Zweckbindung der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist nur in unumgänglichen Fällen einzurichten. Dazu zählen insbesondere: (...)

Höchstgrenzen

Die Dauer der ununterbrochenen Rufbereitschaft einer Person darf 7 Tage nicht überschreiten sowie einen Bereitschaftsrhythmus von 4 Wochen nicht unterschreiten. Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen je Person maximal 8 Rufbereitschaftswochen anfallen. In begründeten Ausnahmefällen (...)

Vergütung

Die Vergütung erfolgt in pauschalen Stundensätzen. Diese betragen:

für Rufbereitschaft an Arbeitstagen (Montag – Freitag)

13 v.H. der Gehaltsgruppe (...)

für Rufbereitschaft an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen

21,5 v.H. der Gehaltsgruppe (...)

Tatsächlich geleistete Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft ist Mehrarbeit und entsprechend den Bestimmungen des MTV zu vergüten oder auf Wunsch

des/der Betroffenen in Freizeit auszugleichen. Bei einem Einsatz weniger als 4 Stunden (...)
(Datenverarbeitung, 030200/291)

Bereitschaftsdienste sind Zeiten, in denen die Beschäftigten in der Nähe des Arbeitsplatzes anwesend sind, jederzeit sofort die Arbeit aufnehmen können, aber nicht unbedingt tatsächlich die Arbeit aufnehmen müssen, z. B. Ärzte in Krankenhäusern, Polizei und Feuerwehr.

§ 1 Bereitschaftsdienst

(1) Für Angestellte im Pflegedienst und Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. ...) gilt § 15 Abs. 6 a bis c BAT-KF mit den Maßgaben der Absätze 2 bis 8.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt gewertet:

(a) Nach dem Maße der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt gewertet:

<i>Stufe</i>	<i>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</i>	<i>Bewertung als Arbeitszeit</i>
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

(...)

(b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt für die Berechnung der Vergütung bewertet:

<i>Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat</i>	<i>Bewertung als Arbeitszeit</i>
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(...)

(Gesundheitswesen, 030200/247)

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterscheiden sich von kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit dadurch, daß sie nur Arbeitszeiten außerhalb der werktäglichen betrieblichen Wochenarbeitszeit regeln und daß die Bereitschaft selbst bezahlt wird, wenn auch geringer als die Arbeitszeit.

Altersteilzeit beruht auf dem entsprechenden Gesetz. Dabei geht es nicht allein um einen gleitenden Übergang in den Ruhestand, sondern um eine Möglichkeit, z. B. durch Blockung, d. h. also durch Vollzeitarbeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze ganz in den Ruhestand zu gehen. Diese Form wird hier zunächst nicht weiter analysiert.

Bei der **Wahlarbeitszeit** können die Beschäftigten innerhalb bestimmter Grenzen – z. T. auch jährlich neu – das Arbeitszeitvolumen und den Zeitpunkt oder die Form der Ableistung wählen. Einige Betriebe bieten ähnlich wie bei Teilzeit sehr unterschiedliche Formen an: Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, regelmäßige freie Tage, täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Wechsel von Arbeits- und Freizeit. Wahlarbeitszeit ist der Teilzeitarbeit verwandt, sie steht aber auch in engem Zusammenhang mit Blockfreizeit und Sabbatical. Wahlarbeitszeit kann durch Ableistung von mehr als der regelmäßig bezahlten Arbeitszeit zum Ansparen von Freizeit zu einem Langzeiturlaub genutzt werden.

Aus persönlichen Gründen können Arbeitnehmer, die vorübergehend oder auf Dauer ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduzieren oder bis zur tariflichen Arbeitszeit erhöhen möchten, dies – unter Berücksichtigung eines wirtschaftlichen Arbeitseinsatzes – im Arbeitsteam mit dem Vorgesetzten regeln. Beahlt wird grundsätzlich die jeweils individuell vereinbarte Arbeitszeit.

In Ausnahmefällen kann bei vorübergehender Arbeitszeitänderung (i. d. R. Arbeitszeitreduzierung) auch eine gleichbleibende Bezahlung vereinbart werden, wenn ein adäquater Zeitausgleich in überschaubarer Zeit erfolgt. Voraussetzung ist, daß keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen und der Antrag 3 Monate vor Beginn der geplanten Änderung gestellt wird.

Der Arbeitnehmer hat bei der Wahlarbeitszeit ein garantiertes Rückkehrrecht zu seiner vorherigen vertraglichen Arbeitszeit.

(Stadtwerke, 030200/192)

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, den Umfang seiner vertraglichen Wochenarbeitszeit

- zwischen 50 und 100 % der gegenwärtigen Vollarbeitszeit (37,5 Stunden)
- in 5 %-Schritten
- bis zum 30. September für das Folgejahr zu wählen.

1. Beispiel:
 Januar bis Dezember: 31,75 Stunden pro Woche (= 85 %)
 2. Beispiel:
 Januar bis Juni: 37,50 Stunden pro Woche
 Juli bis Dezember: 00,00 Stunden pro Woche (Langzeiturlaub)
 – durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 18,75 Stunden (= 50 %)
- Das zukünftige Einkommen wird auf der Basis der individuell gewählten Wochenarbeitszeit berechnet.
- Ferner hat die gewählte Wochenarbeitszeit ggf. Auswirkungen auf die Sozialversicherung, Mitarbeiterkonditionen im Kreditgeschäft u. a.
- (Telekommunikation, 030200/655)

Wahlarbeitszeit wird von Unternehmen als Instrument zur – sozialverträglichen – Reduzierung des bezahlten Arbeitszeitvolumens erprobt. Dabei werden die Beschäftigten zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit aufgefordert. Die dadurch entfallende Arbeitszeit wird nicht wieder besetzt.

Blockfreizeiten sind sehr eng verwandt mit Teilzeitarbeit. Bei Blockfreizeiten fallen Ableistung und Bezahlung der Arbeit auseinander. Die Beschäftigten leisten mehr Arbeitszeit, als sie regelmäßig bezahlt bekommen. Das entstehende Arbeitszeitguthaben wird summiert und in einem Block bei gleichbleibender Bezahlung »abgefeiert«. Die Bezahlung entspricht der im Arbeitszeit- und im Freizeitblock durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit.

Sabbatical

Auf der Grundlage entsprechender tariflicher und gesetzlicher Regelungen sollen alle Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, im Rahmen einzelvertraglicher Vereinbarung durch Herabsetzung der Vergütung bei unverändertem Beschäftigungsvolumen, eine Langzeitfreistellung unter Fortzahlung der herabgesetzten Vergütung in Anspruch nehmen zu können. Folgende Anwendungsbeispiele, die auch für Teilzeitbeschäftigte gelten, sind denkbar:

a) Kurzsabbatical (...)

b) Sabbatjahr

- | | |
|--------------------------|--|
| 4 Jahre mit 3/4 Bezügen: | 3 Jahre vollbeschäftigt, das 4. Jahr arbeitsfrei |
| 5 Jahre mit 4/5 Bezügen: | 4 Jahre vollbeschäftigt, das 5. Jahr arbeitsfrei |
| 6 Jahre mit 5/6 Bezügen: | 5 Jahre vollbeschäftigt, das 6. Jahr arbeitsfrei |
| 8 Jahre mit 7/8 Bezügen: | 7 Jahre vollbeschäftigt, das 8. Jahr arbeitsfrei |

(Stadtverwaltung, 030200/29)

Das Sabbatical ist gemeinhin bekannt als eine Form eines unbezahlten Langzeiterlaubs, z. B. für Qualifizierungen, umfangreiche Reisen oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Die vorliegenden Vereinbarungen enthalten jedoch nur »Sabbaticals«, die als geblockter – und bezahlter – Freizeitausgleich für vorgeleistete oder nachzuleistende Arbeitszeit gestaltet sind.

Sabbatical (auch für Teilzeitkräfte)

Während des Sabbaticals, das sich i. d. R. über einen Gesamtzeitraum von 5 Jahren erstreckt, wird in den ersten 4 Jahren mit 100% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für 80 % des Einkommens gearbeitet. Im 5. Jahr erfolgt die Freistellung unter Weitergewährung der 80 % des Einkommens. Die in den 5 Jahren jeweils angesparten 20% stehen der Abteilung/Organisationseinheit für den Einsatz einer Ersatzkraft zur Verfügung.

(Stadtverwaltung, 030200/567)

Blockfreizeiten und Sabbatical können auch genutzt werden, um Arbeitszeitguthaben aus Mehrarbeit oder Überstunden, Gleitzeit oder einem Arbeitszeitkorridor auszugleichen.

Dem Zeitsparkonto kann mit dem Betriebsrat vereinbarte und durch die Leiter der Unternehmenseinheiten angeordnete, geleistete Mehrarbeit gutgeschrieben werden, wie sie im jeweils gültigen Tarifvertrag des Standortes definiert ist. (...)

Für alle Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, maximal 10 Tage Resturlaub, der bis 30.04. des Folgejahres aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden konnte, dem Zeitsparkonto gutschreiben zu lassen. (...)

Über die Einbeziehung von Gleitzeittagen als Ansparmöglichkeit wird in örtlichen Betriebsvereinbarungen entschieden.

Das Zeitguthaben ist Eigentum des Mitarbeiters und kann nicht verfallen. Die angesparte Zeit soll eine bezahlte Freistellung des Mitarbeiters vor seinem Eintritt in den Ruhestand unter Fortbezahlung seiner zum Abrufzeitpunkt aktuellen Grundbezüge ermöglichen (vgl. 4.1). Zusätzlich (...)

Der Mitarbeiter kann Zeitguthaben von mindestens 20 und bis zu 60 Tagen im Block von seinem Zeitsparkonto in Abstimmung mit seinem Vorgesetzten in Anspruch nehmen. Kommt es zu keiner Einigung über den Zeitpunkt des Abrufs, führen Betriebsrat und die Leiter der Unternehmenseinheiten eine Lösung herbei.

(Aluminiumindustrie, 030200/691)

Zur Überwindung tiefer Absatzeinbrüche wird in einigen betrieblichen (Rahmen-)Ver-
einbarungen die Möglichkeit einer **Kurzarbeit** oder einer kräftigen Reduzierung der
Wochenarbeitszeit eingeräumt, mit der betriebsbedingte Kündigungen verhindert
werden sollen. Ein Lohnausgleich oder ein Nacharbeiten dieser Zeit ist meist nicht vor-
gesehen. Die konkrete Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrates und ist in
den meisten uns bekannten Fällen mit einem Ausschluß betriebsbedingter Kündigun-
gen verbunden.

Mit der Betriebsvereinbarung soll erreicht werden, daß die Arbeitszeit bei (...) ohne Lohnausgleich reduziert wird, um die Kapazitäten an die derzeitige schlechte Auftragslage anzupassen. (...)

In der Frühschicht werden Montag bis Freitag 7,4 Stunden gearbeitet. In der Spätschicht werden Montag bis Donnerstag 7,4 Stunden gearbeitet, die Spätschicht an Freitagen fällt aus. Dieses ergibt innerhalb von zwei Wochen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 33,3 Stunden. Die Lohnzahlung erfolgt auf Basis der 32-Stunden-Woche. Die 1,3 Stunden fließen ins Verfügungszeitkonto.

(Möbelindustrie, 030200/261)

Bei unvorhersehbaren Beschäftigungsproblemen hat die Geschäftsleitung die Möglichkeit, mit Zustimmung des Betriebsrats unter folgenden Voraussetzungen, das Zeitkonto durch verkürzte tägliche Arbeitszeiten oder durch Freischichten um 70 Stunden bis max. minus 70 Stunden abzusenken:

- a) Der Arbeitsausfall muß in der betreffenden Abteilung mindestens 75 % betragen.
- b) Alle Arbeitnehmer der Abteilung sind gleichmäßig von der Absenkung betroffen, es werden keine einzelnen Arbeitnehmer herausgezogen.
- c) Es erfolgt keine Auswärtsvergabe an Fremdfirmen aus den betreffenden Abteilungen.
- d) Während der Maßnahme ist Mehrarbeit in den betroffenen Bereichen nur mit besonderer Zustimmung des Betriebsrates möglich.
- e) Die Möglichkeit einer vorübergehenden Versetzung in andere Bereiche ist zu prüfen und ggf. durchzuführen.

(...)

(Werkzeugmaschinenhersteller, 030200/144)

Jahresarbeitszeit liegt vor, wenn das Arbeitszeitvolumen festgeschrieben ist, das im Laufe eines Jahres abzuleisten ist. Nach Ableistung des vereinbarten Arbeitszeitvolu-

mens ist der Arbeitnehmer bei fortlaufendem Entgelt freigestellt, oder er kann unter veränderten Bedingungen zusätzliche Arbeitszeit erbringen.

Andere Vereinbarungen bezeichnen die in ihnen gestaltete Arbeitszeitform als Jahresarbeitszeit, weil sie im Rahmen eines Gleitzeitmodells oder eines Arbeitszeitkorridors einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr vorschreiben, in dem durchschnittlich die tarifliche Arbeitszeit zu erreichen ist.

Den gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen folgend, hat die (...) AG ab (...) die Jahresarbeitszeit auf flexibler Basis eingeführt. (...)

Je Arbeitstag wird die Differenz von der tatsächlichen Arbeitszeit zu der tarifvertraglichen oder betrieblich abweichend vereinbarten Arbeitszeit (Sollzeit) dem Gleitzeitsaldo (Zeitkonto) zugeführt. Tägliche Überschreitungen der Sollzeit sowie Arbeiten an Samstagen führen – unter dem Aspekt der Jahresarbeitszeit betrachtet – zu Zeitguthaben und stellen somit keine Mehrarbeit dar. (...)

Systeme mit starren Arbeitszeiten (außer Fünf-Schicht-System)

2. Die Differenz zwischen der schichtplanmäßigen Arbeitszeit (Betriebsnutzungszeit) und der tarifvertraglich oder betrieblich abweichend vereinbarten Arbeitszeit wird dem Gutstundenkonto (Zeitkonto) zugeführt. Diese Vorgehensweise ersetzt die bis zum (...) gültige Freischichtenregelung.
3. Überschreitungen der täglichen Schichtzeiten (unter Wahrung des Arbeitszeitgesetzes) sowie Arbeiten an schichtplanmäßig freien Werktagen (Montag bis Samstag einschließlich rollierender Freischichttage) führen – unter dem Aspekt der Jahresarbeitszeit betrachtet – zu Zeitguthaben und stellen damit keine Mehrarbeit dar. (...) (Kunststoffchemie, 030200/251)

Hinzuweisen ist auf die **Vertrauensgleitzeit**, eine relativ neue Form der flexiblen Arbeitszeit, die in betrieblichen Vereinbarungen (noch?) selten zu finden ist, von einigen Arbeitszeitberatern aber stark propagiert wird. Bei der Vertrauensgleitzeit wird auf die Kontrolle der Arbeitszeiteinhaltung weitgehend verzichtet.

Um den spezifischen Anforderungen journalistischer Arbeit zu entsprechen, verzichten Geschäftsleitung und Betriebsrat auf eine starre Arbeitszeitregelung. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß durch organisatorische und personelle Maßnahmen ermöglicht werden muß, die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeiten und die Einhaltung der tariflichen 5-Tage-

Woche zu gewährleisten bzw. den Ausgleich gem. den Bestimmungen des Tarifvertrages sicherzustellen.

Redaktionsmitglieder, die ihre Arbeitszeit erfassen wollen, benutzen dafür den vereinbarten, in der Anlage beigefügten Erfassungsbogen. Die Arbeitszeitbögen werden wöchentlich ausgefüllt und dem Redaktionsleiter vorgelegt.

(Redaktion, 030200/148)

Sie entsteht aus der Erkenntnis, daß für das Unternehmen nicht die Anwesenheit, sondern der Leistungsbeitrag entscheidend ist, dessen Erbringung durch Arbeitszeiterfassung nur begrenzt kontrolliert werden kann. Vorteil für Arbeitnehmer kann der Wegfall der Arbeitszeitkontrolle sein. Gleichzeitig entfällt aber auch die Schutzwirkung des Arbeitszeitznachweises. Der Betriebsrat kann die Einhaltung der Arbeitszeitsvorschriften nicht mehr kontrollieren, die Gefahr der Überforderung wächst. Ein weiteres Risiko besteht darin, daß Beschäftigte durch dauerhaft gesteigerte, unbezahlte Mehrarbeit versuchen, Vorteile gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung und Aufstieg zu erzielen. Zu überprüfen ist, ob und wie der notwendige (Selbst-)Schutz vor Überforderung bei Vertrauensgleitzeit gewährleistet ist.

Ergebnisorientierte Arbeitszeit findet sich unter den ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen nur in einem Ansatz:

- 1 Für die einzelnen Organisationseinheiten gilt bzw. wird das Arbeitszeitmodell »Orientierungsarbeitszeit« realisiert. Auf Basis der tariflichen bzw. einzelvertraglichen Wochenarbeitszeit werden zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in die zu erzielenden Arbeitsergebnisse vereinbart.
- 2 Aus organisatorischen Gründen können die vereinbarten Arbeitsergebnisse von der tariflichen oder einzelvertraglichen Arbeitszeit abweichen. Im Jahresdurchschnitt muß ein Ausgleich erfolgen.
- 3 Die in Abschnitt 3.1, Absatz 2 bis 4, und in Abschnitt 3.2 enthaltenen Regelungen sind bei der Verteilung der Arbeitszeit zu beachten.
- 4 Mitarbeiter/innen, die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen und für die das Arbeitszeitmodell »Orientierungsarbeitszeit« vereinbart wurde, sind von der Zeiterfassung befreit.

(Stadtwerke, 030200/181)

In der Literatur wird von ergebnisorientierter Arbeitszeit dann gesprochen, wenn einzelne Beschäftigte oder Gruppen ihre Arbeitszeit weitgehend selbst und ohne unmittel-

telbare Kontrolle bestimmen können. Kontrolle findet jedoch über das Arbeitsergebnis statt. Damit übernehmen die Beschäftigten das Risiko des Arbeitserfolgs, also das unternehmerische Risiko. Sie sind nicht nur für die Folgen ihrer Arbeitszeitgestaltung verantwortlich, sondern müssen Markt- und Absatzrisiken selbst tragen.

Mit Vertrauensgleitzeit und ergebnisorientierter Arbeitszeit sind nicht nur Arbeitszeitfragen, sondern Fragen der Arbeitnehmereigenschaft und der Personalkonzepte angesprochen (Scheinselbständigkeit, Empowerment, Mitarbeiter als Unternehmer). Da die Entscheidung über die konkrete Arbeitszeit auf den einzelnen oder kleine Gruppen delegiert ist, kann die gesetzliche Interessenvertretung ihre Schutzaufgabe nicht oder nicht in der bisher üblichen Weise wahrnehmen.

3.2 ZIELE DER ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG UND IHRE UMSETZUNG

Arbeitszeitflexibilisierung wird mit bestimmten Zielen und Interessen betrieben oder gefordert. Im folgenden wird diskutiert, welche Regelungen zu den Zielen und der Zielerreichung getroffen werden.

Vorweg sei darauf hingewiesen, daß hier nur tendenzielle Aussagen möglich sind. Die tatsächlichen Auswirkungen sind abhängig von der Gestaltung der Arbeitszeit im Detail und von der praktischen Umsetzung.

Im Vordergrund der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten stehen bei den Beschäftigten und ihren Interessenvertretern die Ziele:

- Beschäftigungssicherung oder -ausweitung,
 - Persönliche Arbeitszeitsouveränität
- sowie auf der Seite der Arbeitgeber die Ziele:
- Kostensenkung, Effizienzerhöhung, Produktivitätssteigerung,
 - Anpassung an Nachfrageschwankungen, Kundenfreundlichkeit und
 - Sicherung des Betriebes in krisenhaften Situationen

Mit dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Anpassung der Arbeitszeit und der Produktion an die nachfragebedingt ungleichmäßige Verteilung des Bauprogrammes während des Jahres.
- Befriedigung von Kundenwünschen hinsichtlich der Lieferfristen.

- Sicherung des Standortes (...) und damit der Arbeitsplätze in unserem Werk durch einen Marktvorsprung hinsichtlich Lieferfähigkeit, Flexibilität und Einhaltung von Terminzusagen.
- Bedarfsorientierte Optimierung der Betriebsnutzungszeit.
- Schaffung der erforderlichen individuellen Zeitsouveränität, z. B. im Rahmen von Gruppenarbeit.
- Schaffung eines längerfristig wirksamen Instrumentariums zur Steuerung der Arbeitszeiten in den einzelnen Bereichen.

(Landmaschinenindustrie, 030200/131)

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich einig in der Zielsetzung, durch bedarfsorientierte Arbeitszeitvereinbarungen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung zu leisten und flexibler auf Arbeitsanfall und Beschäftigungsschwankungen gemäß betrieblichen Erfordernissen reagieren zu können.

Bedarfsorientierte Arbeitszeitvereinbarungen sollen Voraussetzungen schaffen, Kosten durch Abbau von Mehrarbeit zu senken, Funktionsfähigkeit von Abteilungen und Kapazitätsnutzungszeiten zu erhöhen, Kommunikation zu verbessern, mehr eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen und Familie und Beruf besser aufeinander abstimmen zu können.

(Automobilzulieferer, 030200/236)

Neben den o. g. besonderen Zielen verfolgen die Betriebsparteien gleichzeitig auch allgemeine Ziele:

Den Unternehmensleitungen ist daran gelegen, die Mitbestimmung der Interessenvertretung durch die Vereinbarung zu erfüllen, d. h., die Mitbestimmung auf die Vereinbarung zu beschränken. Sie wollen (auf der Grundlage der Vereinbarung) frei und ohne weitere Mitbestimmungsrechte und Abstimmungsnotwendigkeiten die konkrete Arbeitszeit allein nach ihren Interessen festlegen können. Die Interessenvertretungen sind demgegenüber bestrebt, ihre betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte durch die Vereinbarung nicht auszuschöpfen. Um die Beschäftigten vor übermäßiger Belastung schützen zu können, um in Konflikte eingreifen zu können, wollen sie die Eingriffs- und Mitgestaltungsrechte erhalten, wollen sie bei der konkreten Festlegung von Beginn, Umfang und Ende der Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten eingreifen und mitgestalten können.

3.2.1 Beschäftigungssicherung und -ausweitung als Ziel betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung

Hier sind zwei Wege zu unterscheiden: Beschäftigungswirksamkeit durch die Arbeitszeitflexibilisierung selbst oder als Gegenleistung für die Zustimmung zu flexiblen Arbeitszeiten. Zu letzterem später mehr.

Zwar wird das Ziel der Beschäftigungssicherung in sehr vielen Vereinbarungen genannt, direkte Beschäftigungswirkungen sind von flexibler Arbeitszeitgestaltung nicht unbedingt zu erwarten. Mit Kurzarbeit und Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich als Alternative zu Entlassungen wird versucht, Beschäftigung über Krisenphasen hinweg zu sichern. Mit der gleichen Zielsetzung wird in einigen Vereinbarungen die untere Grenze des Arbeitszeitkorridors sehr niedrig festgelegt.

Teilzeit, Wahlarbeitszeit und vor allem die Aufforderung, auf Teilzeit zu wechseln, schaffen mehr Arbeitsplätze, wenn gleichzeitig das Arbeitszeitvolumen insgesamt konstant gehalten wird.

Im Sinne der Verteilung vorhandener Beschäftigung auf mehr Mitarbeiter und damit der Schaffung weiterer Arbeitsplätze stimmen Geschäftsleitung und Betriebsrat darin überein, daß Teilzeitarbeitsverträge anzubieten sind.

Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen daher ausdrücklich darin überein, daß entsprechend den betrieblichen Anforderungen und den persönlichen Erfordernissen, auf freiwilliger Basis, bestehende Vollzeitarbeitsverhältnisse in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden können.

(Landmaschinenhersteller, 030200/131)

Einige Vereinbarungen stellen den Versuch dar, das Arbeitsvolumen und die Beschäftigung sozialverträglich dadurch zu vermindern, daß Beschäftigte ihre Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich reduzieren, daß also das Beschäftigungsvolumen bei gleichbleibender Beschäftigtenzahl sinkt (Teilzeit, Wahlarbeitszeit ohne Wiederbesetzung freigesetzter Arbeitsstunden).

3.2.2 Persönliche Arbeitszeitsouveränität

Die persönliche Arbeitszeitsouveränität ist abhängig von der Entscheidungskompetenz über die konkrete Arbeitszeit, den zu berücksichtigenden Entscheidungskriterien sowie dem Entscheidungsverfahren. Sie ist nicht unabhängig von der tatsächlich zu

erbringenden Arbeitsleistung zu sehen. Durch die Festlegung der Leistungsabforderung nimmt der Arbeitgeber faktisch Einfluß auf die Arbeitszeit, selbst wenn die Beschäftigten formal allein über ihre konkrete Arbeitszeit entscheiden können.

Die Entscheidungskompetenz über die konkrete Arbeitszeit wird bei Gleitzeit den Beschäftigten zugewiesen. Gleichzeitig sind sie in vielen Vereinbarungen gehalten und verpflichtet, betriebliche Belange bei ihren persönlichen Entscheidungen zu berücksichtigen. Schließlich schränken in einigen Vereinbarungen die Verfahren, d. h. die Abstimmungsnotwendigkeiten, die Einspruchs- und Ablehnungsmöglichkeiten der Vorgesetzten usw., die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten ein. Allein die Überschrift »Gleitzeit« belegt noch nicht, daß die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten verbessert wird.

Über das Gleitzeitkonto verfügt der Mitarbeiter unter den Bedingungen dieser Vereinbarung grundsätzlich eigenverantwortlich. Mitarbeiter und Vorgesetzte sind aber ausdrücklich dazu angehalten, unter Berücksichtigung der Beschäftigungslage und der individuellen Ansprüche der Mitarbeiter, gemeinsam ein vorausschauendes Zeitmanagement zu betreiben, um die Zeitkonten nicht überproportional wachsen zu lassen.

(Maschinenbau, 030200/100)

Im entgegengesetzten Fall, beim Arbeitszeitkorridor, liegt die Entscheidungskompetenz üblicherweise beim Arbeitgeber oder seinen Beauftragten. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben jedoch eine Fülle von Regelungen durchgesetzt, diese Entscheidungskompetenz zu beschränken, um Willkür und vollständige Abhängigkeit der Beschäftigten zu verhindern. Durch Eingrenzung der zulässigen Mindest- und maximalen Arbeitszeiten, durch Vorgabe eines Ausgleichszeitraums, durch Ober- und Untergrenzen der Zeitguthaben/-schulden, durch Einspruchsrechte der Beschäftigten oder durch Verfügungsrechte der Beschäftigten über Teile ihres Arbeitszeitguthabens oder durch Mitspracherechte des Betriebsrates bei der Festlegung der Arbeitszeit wird die Arbeitszeitsouveränität des Arbeitgebers im Arbeitszeitkorridor eingegrenzt.

Die tägliche Arbeitszeit darf innerhalb der nachstehenden Grenzen gestaltet und ungleichmäßig verteilt d. h. entsprechend betrieblicher Notwendigkeit vorübergehend ausgedehnt oder reduziert werden. (...)

Begründet ein Arbeitnehmer die persönlich bedingte vorübergehende oder ständige Unmöglichkeit, der Aufforderung nach Ausweitung oder Veränderung

der zeitlichen Lage der Arbeitszeit nachzukommen, so ist dem zu entsprechen. Im Konfliktfall ist der Betriebsrat einzubeziehen. (...)

Die individuelle Wochenarbeitszeit darf bei betrieblichem Erfordernis vorübergehend auf maximal 48 Stunden ausgedehnt werden. (...)

Jeder in der Arbeitszeitflexibilisierung einbezogene Beschäftigte hat das Recht, im laufenden Kalenderjahr nach Abstimmung mit seinem Vorgesetzten der Arbeit aus persönlichen Gründen stunden- oder tageweise fernzubleiben. Dies geschieht unter Anrechnung auf das operative Arbeitszeitkonto, aber unabhängig vom dort vorhandenen Kontostand.

(Datenverarbeitung, 030200/554)

Dispositionsschichten finden sich in den betrieblichen Vereinbarungen zur Verfügung der Beschäftigten (z. B. freie Tage als Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung) oder zur Verfügung des Arbeitgebers (durch Dienst- oder Schichtpläne mit weniger als der tariflichen Arbeitszeit).

Jeder Mitarbeiter kann in Absprache mit seinem Vorgesetzten bis zu 3 ganze Tage Freizeit in Anspruch nehmen, wenn ein entsprechendes Zeitguthaben besteht. Besteht kein Zeitguthaben, dann kann mit Zustimmung des Vorgesetzten bei Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten die arbeitsfreie Zeit mit der Folge in Anspruch genommen werden, daß eine Zeitschuld besteht.

(Maschinenbau, 030200/100)

Tendenziell wird die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten am ehesten durch Gleitzeit, durch die entsprechende Variante der Dispositionsschicht und – eingeschränkt – durch Teilzeit und Wahlarbeitszeit erreicht.

3.2.3 Kostensenkung, Effizienzerhöhung, Produktivitätssteigerung

Dieses Ziel liegt neuen Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung häufig zugrunde. Erreicht wird es z. B. durch eine Gleitzeitregelung oder einen Arbeitszeitkorridor, mit dem zuschlagspflichtige Mehrarbeitszeit zu nicht zuschlagspflichtiger Normalarbeitszeit innerhalb der Rahmenarbeitszeit (bei Gleitzeit) oder innerhalb des Arbeitszeitkorridors wird.

Andere Vereinbarungen zielen mit einer Anpassung der Lage und des Volumens der Arbeitszeit an aktuelle Arbeitsanforderungen, an die Schwankungen des Absatzes oder an Kundenanforderungen auf eine intensivere Ausnutzung der Arbeitszeit und damit auf Effizienzerhöhung und Produktivitätssteigerung. Sie wählen dafür den Arbeitszeitkorridor oder – seltener – die Jahresarbeitszeit. Ob auch im Rahmen von Teilzeitmodellen die Arbeitszeit auslastungsorientiert festgelegt wird, ist den Vereinbarungen nicht zu entnehmen. Durch Vorgabe von Entscheidungskriterien wird in einigen Fällen sogar die Gleitzeit, bei der die Beschäftigten selbst die Lage der Arbeitszeit steuern, auslastungsorientiert gestaltet.

3.2.4 Anpassung an Nachfrageschwankungen, Kundenfreundlichkeit

Für die Anpassung der Arbeitszeit an die Nachfrage ist das Ausmaß der Flexibilität, die Kurzfristigkeit einer möglichen Änderung und das Verfahren der Entscheidung ausschlaggebend.

Zur Anpassung der Arbeitszeit an Nachfrageschwankungen werden Arbeitszeitformen gewählt und gestaltet, die dem Arbeitgeber die Entscheidung über die tatsächliche Arbeitszeit zuweisen: Arbeitszeitkorridor, Dispositionsschichten zur Verfügung des Arbeitgebers, Arbeitszeitreduzierung bis zur Kurzarbeit, Möglichkeit der Anordnung von Freizeit. Durch Festlegung von Abstimmungsverfahren mit der Arbeitsgruppe oder dem Vorgesetzten sowie durch Vorgabe der Entscheidungskriterien wird die Gleitzeit in vielen Fällen so ausgestaltet, daß die Arbeitszeitlege an Kunden und Nachfrage ausgerichtet wird.

Für kundenorientierte Arbeitszeiten außerhalb der betriebsüblichen arbeitstäglichen Arbeitszeit (Notdienste, Entstördienste, Service außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit) werden die Formen »Rufbereitschaft« und »Bereitschaftsdienst« gewählt.

3.2.5 Sicherung des Betriebes in krisenhaften Situationen

Einige Vereinbarungen nehmen eine solche Möglichkeit vorweg, andere Vereinbarungen wurden offenbar in einer krisenhaften Situation abgeschlossen. Für diesen Zweck wird Kurzarbeit vereinbart, oder der Arbeitszeitkorridor wird ergänzt um die Möglich-

keit einer, meist zeitlich befristeten, starken Absenkung der Arbeitszeit teilweise mit, teilweise ohne die Möglichkeit der »Nacharbeit« der reduzierten Stunden und ohne Lohnausgleich.

Hinweise auf Verlängerung der Arbeitszeit, um in Krisensituationen die Position gegenüber Wettbewerbern zu verbessern, finden sich in den uns vorliegenden Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten nicht (vgl. hierzu die Auswertung von betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, von Winfried Heidemann, Hans-Böckler-Stiftung [Hrsg.], 1999).

3.3 AUSMASS DER FLEXIBLEN ARBEITSZEIT

Unter den Vereinbarungen finden wir solche mit geringem Ausmaß flexibler Zeiten und mit großem Ausmaß, je nach Detailregelung. Nun ist aus der Vereinbarung nicht herauszulesen, ob Arbeitgeber oder Interessenvertretung auf einen kleinen Flexibilitäts-spielraum gedrängt haben. Absicht mag in diesen Fällen sein, das Verfügungsrecht der jeweils anderen Seite einzugrenzen und selbst die Kontrolle über die Arbeitszeit zu behalten. Gestaltet wird das Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit u. a.

- durch Festlegung minimaler und maximaler täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten;
- durch Festlegung von Anwesenheitspflicht in einer Kernzeit (im Gleitzeitmodell);
- durch einen kurzen oder langen Ausgleichszeitraum, in dem durchschnittlich die tarifliche Arbeitszeit erreicht werden soll;
- durch die mehr oder minder großen Möglichkeiten des Ansparens von Arbeitszeit oder einer Arbeitszeitschuld;
- durch den Umfang des möglichen Freizeitausgleichs »am Stück«.

3.4 ENTSCHEIDUNGSKOMPETENZ ÜBER ARBEITS- UND FREIZEIT, ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT

Gleitzeit steht für Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Der Arbeitszeitkorridor gibt üblicherweise dem Arbeitgeber die Entscheidung über die Lage der Arbeitszeit. In beiden Formen finden wir Regelungen, die die Entscheidungskompetenz jeweils wie-

der einschränken. Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten wächst im Gleitzeitmodell mit

- dem Volumen der flexiblen Arbeitszeit;
- dem Verzicht auf eine Anwesenheitspflicht;
- dem Verzicht auf Abstimmungserfordernisse mit dem Arbeitgeber oder einer Arbeitsgruppe;
- dem Verzicht auf Vorgabe von Entscheidungskriterien;
- dem Verzicht auf Einspruchsrechte der Vorgesetzten.

Aufgrund des zu erwartenden Kapazitätsbedarfes informiert der Vorgesetzte monatlich die Gruppe/Mitarbeiter für einen Zeitraum von 4 Wochen über das Arbeitsvolumen. Darüber hinaus erfolgt wöchentlich eine Feinabstimmung. Die Gruppe/Mitarbeiter regeln aufgrund dieser Informationen die individuelle Arbeitszeit im Rahmen der Betriebsnutzungszeit. Die Gruppe hat die persönlichen Belange ihrer Mitglieder abzuwägen. Der Vorgesetzte wird über die Regelung informiert.

Einzelne und zusammenhängende freie Tage sind unbegrenzt möglich.

(Metallindustrie, 030200/155)

Bei der Ausgestaltung eines Arbeitszeitkorridor-Modells setzen Interessenvertretungen folgende Regelungen zur Beschränkung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ein:

- Beteiligung, Beratung oder Zustimmungserfordernis der Interessenvertretung zur konkreten Arbeitszeitfestlegung durch den Arbeitgeber;
- Ankündigungsfristen;
- Einspruchsrechte der Beschäftigten;
- Beschränkung des Ausmaßes des Arbeitszeitkorridors, Beschränkung des Volumens flexibler Arbeitszeit;
- Festlegung eines kurzen Ausgleichszeitraums.

3.5 ENTSCHEIDUNGSVERFAHREN

In einer Ausgestaltung des Entscheidungsverfahrens zur Festlegung der konkreten Arbeitszeit liegen weitere Möglichkeiten, die Flexibilität zu fördern, die Arbeitszeitsou-

veränität der Beschäftigten auszubauen und die Schutzaufgaben gegenüber den Beschäftigten wahrzunehmen. Einige Beispiele verzichten auf die Ausgestaltung eines Verfahrens. Dann können die Beschäftigten bei Gleitzeit und der Arbeitgeber beim Arbeitszeitkorridor allein über die Arbeitszeit entscheiden. Gestaltungselemente eines Entscheidungsverfahrens über die Festlegung der konkreten Arbeitszeit sind:

- Informationsrechte für die Interessenvertretung;
- Abstimmungserfordernisse mit Arbeitsgruppen oder Vorgesetzten;
- Beratungs- oder Zustimmungserfordernisse des Betriebsrates;
- Einspruchs- oder Reklamationsrechte der Beschäftigten, der Vorgesetzten oder der Interessenvertretung;
- Ankündigungsfristen.

3.6 BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG INNERHALB VON VEREINBARUNGEN ZU FLEXIBLER ARBEITSZEIT

Ein Teil der ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen trifft Regelungen zur Beschäftigungssicherung oder sogar zur Beschäftigungsförderung. Sehr häufig findet sich in Vorworten und Präambeln die Definition der Beschäftigungssicherung als ein Ziel, das mit der betrieblichen Vereinbarung realisiert werden soll.

Diese Betriebsvereinbarung soll auf der Grundlage des Rahmentarifvertrages vom (...) (Flexibilisierungsabkommen für die [...]industrie in [...]) sowie der geltenden Tarifverträge für die (...)industrie in (...) die Möglichkeit eröffnen, die tarifliche Arbeitszeit der Auftrags- und Absatzlage anzupassen und damit langfristig Arbeitsplätze zu sichern.

(Fleischwarenindustrie, 030200/583)

Mit der Nutzung eines Zeitkontos für die Mitarbeiter/innen sollen Arbeitsplätze bei der Firma (...) gesichert bzw. neue geschaffen werden. (...)

(Maschinenbau, 030200/646).

Wenngleich mit einer solchen Zielbestimmung in der betrieblichen Realität keine einklagbare Pflicht definiert worden ist, muß eine Zielbestimmung gleichwohl nicht wirkungslos bleiben. Vielmehr kommt es darauf an, ob die betriebliche Interessenvertretung die tatsächliche Geschäftspolitik und die Beschäftigungsfolgen immer wieder im

Zusammenhang der flexiblen Arbeitszeit überprüft und thematisiert. Darüber hinaus gibt es weitergehende, z. T. sehr verbindliche Regelungsformen einer Beschäftigungssicherung in betrieblichen Vereinbarungen zu flexibler Arbeitszeit:

- Absichtserklärungen des Arbeitgebers;
- Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen, meist gebunden an bestimmte Voraussetzungen oder zeitlich befristet oder beschränkt auf bestimmte Bereiche;
- Bevorzugung bestimmter Beschäftigter bei Neubesetzung von Stellen;
- Beratungspflicht des Arbeitgebers mit der Interessenvertretung über die Festanstellung befristet Beschäftigter und über die Personalplanung und Neueinstellung;
- Beschränkung befristeter Arbeitsverträge;
- Beschränkung der Auswärtsvergaben;
- Beibehaltung der Ausbildungsquote;
- Übernahme der Auszubildenden, meist gebunden an bestimmte Bedingungen;
- Zusage von Neueinstellungen bei Eintritt bestimmter Voraussetzungen.

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, zunächst vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen im Werk (...) mit dem Betriebsrat über folgende Maßnahmen zu beraten, mit dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden oder aber zeitlich zu verzögern:

- Versetzung/Umsetzungen
- Qualifizierungen
- Teilzeit/Altersteilzeit
- Freiwilliges Ausscheiden mit Abfindung
- Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit bei anteiliger Lohn-/Gehaltsreduzierung

Diese Maßnahmen sind bei Zumutbarkeit für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter/innen durchzuführen.

(Spielwarenhersteller, 030200/551)

Die Bedeutung und die praktische Nutzung solcher Vereinbarungen lassen sich sicherlich aus dem Text der betrieblichen Vereinbarungen nicht herauslesen. Sie sind vielmehr abhängig von der betrieblichen Praxis, vom Verhältnis von Arbeitgeber und Interessenvertretung zueinander und von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Die sehr verschiedenen und unterschiedlich weit gehenden Regelungen zeigen jedoch, daß ein sehr großer Gestaltungsspielraum von einer rechtlich unverbindlichen Zielbe-

stimmung bis hin zu einer verbindlichen Zusage von Neueinstellungen bei Eintritt bestimmter Voraussetzungen möglich ist.

Das Unternehmen wird bis zum Ende des Geschäftsjahres auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten, soweit sie nicht in die vorzeitige Pensionierung, Altersteilzeit o. ä. münden.

Den Auszubildenden der Prüfungstermine bis einschließlich Januar werden bei Eignung und Bewährung rechtzeitig vor Ablauf der tariflichen Befristung unbefristete Arbeitsverhältnisse, soweit erforderlich auch berufsfremd, angeboten.

(Stahlindustrie, 030200/173)

Konnte trotz der unter Pkt. 6.2 eingeleiteten Maßnahmen der Betroffene sein Zeitkonto am Ende des Ausgleichszeitraums aus betrieblichen Gründen nicht auf 12 Stunden plus reduzieren, verpflichtet sich die Geschäftsleitung, Neueinstellungen vorzunehmen. Die nach 12 Monaten nicht abgebauten Zeitkonten > 12 Stunden werden bereichsbezogen addiert und durch einen Faktor (von GL und BR festgelegte Jahresarbeitszeit in Stunden, HK-S) dividiert. Daraus ergibt sich die Zahl der befristet oder fest einzustellenden Mitarbeiter/innen.

(Spielwarenindustrie, 030200/551)

3.7 FRAUENSPEZIFISCHE BELANGE

Arbeitszeitgestaltung war immer auch ein frauenspezifisches Thema. Anstöße für Abweichungen von starren Arbeitszeiten kamen u. a. aus den Notwendigkeiten, familiäre (Versorgungs-)Verpflichtungen wahrzunehmen und mit den Arbeits(zeit)anforderungen zu verbinden (Teilzeit) bzw. widerstreitende Zeitanforderungen (Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen) miteinander zu vereinbaren (Gleitzeit). Das Thema Arbeitszeitsouveränität, eines der Hauptziele der gewerkschaftlichen Arbeitszeitgestaltungspolitik, wurde hiervon maßgeblich beeinflusst.

Teilzeitarbeit ist – bisher jedenfalls – vor allem ein Thema von Frauen. Bedingungen der Teilzeitarbeit sind also wesentlich Bedingungen von Frauenarbeit. Das quantitative Verhältnis, d. h. der Anteil von Männern an Teilzeitbeschäftigten, beginnt sich allerdings zu verändern. Auch sind von bestimmten Arbeitszeitformen, z. B. dem Arbeitszeitkorridor, auch Branchen mit hohem Männeranteil betroffen. Dabei ist die geringere Bereitschaft von Männern zur Übernahme einer Teilzeitarbeit nicht immer bedingt durch die Notwendigkeit eines auskömmlichen (Familien-)Einkommens.

Wie und wie weit sind die betrieblichen Vereinbarungen ein Ausdruck der frauenspezifischen Interessen? Welche Regelungen sind getroffen worden, um frauenspezifische Interessen durchzusetzen bzw. Benachteiligungen von Frauen bei der Arbeitszeitgestaltung zu verhindern?

Schon bestimmte »ältere« Arbeitszeitformen (starre »Hausfrauenschicht« in den späten Nachmittagsstunden, Job-sharing – mit voller Vertretungspflicht, »kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit«, »Arbeit auf Abruf«) waren nicht deshalb frauentypisch, weil sich die Frauen diese Arbeitszeitformen als ihren Wünschen entsprechend ausgesucht hätten. Vielmehr hatten vor allem die Frauen keine Wahl, weil sie keine anderen Arbeitszeitformen angeboten bekamen und/oder weil von ihnen die Wahrnehmung familiärer Versorgungspflichten erwartet wurde. Hinzuweisen ist zudem darauf, daß häufig mehrere ungünstige Arbeitsbedingungen zusammenkommen, z. B. ungünstige Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf, Vertretungspflicht bei Job-sharing, mit niedrigem oder ungesichertem Einkommen.

Einige Unternehmen zeigen ein deutliches Bemühen, besonders qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu halten bzw. sich ihnen auf dem Arbeitsmarkt attraktiv anzubieten. Dies steht nicht im Widerspruch zu der hohen Arbeitslosigkeit der letzten Jahre. Vielmehr ist es teilweise logische Konsequenz insofern, als die »Verschlankung« der Unternehmen sowie Delegation von Verantwortung, Gruppenarbeit, Kundenorientierung und Qualitätssicherung höhere Anforderungen an die verbleibenden Beschäftigten stellen. Ausdruck fand dieses Bemühen der Unternehmen in Vereinbarungen zur Frauenförderung oder zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie, die wir weder systematisch gesammelt noch ausgewertet haben.

In den analysierten betrieblichen Vereinbarungen finden wir nur in wenigen Fällen Regelungen, mit denen frauenspezifische Fragen besonders thematisiert werden. Auf das Mutterschutzgesetz wird noch häufig hingewiesen als eines von mehreren Gesetzen, das zu beachten ist.

Die entsprechenden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und andere gesetzliche Vorschriften bleiben unberührt und sind zu beachten.

(Stadtverwaltung, 030200/584)

Konkreter wird es dann in einigen wenigen Vereinbarungen, die die Einschränkung der täglichen maximalen Arbeitszeit für schwangere Frauen als Grenze ausdrücklich erwähnen. Oder Vereinbarungen zur Gleitzeit, in denen Arztbesuche regelmäßig nicht mehr als Arbeitszeit gewertet werden.* Die Regeluntersuchungen schwangerer Frauen wer-

den hiervon ausgenommen, also als Arbeitszeit gewertet, weil darauf ein Anspruch aus dem Mutterschutzgesetz besteht.

Die Bestimmungen des ArbZG, des Mutterschutzgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und sonstiger einschlägiger Gesetze sowie der Tarifverträge sind zu beachten. Danach dürfen werdende und stillende Mütter gem. § 8 Mutterschutzgesetz höchstens 8 1/2 Stunden und Jugendliche unter 18 Jahren gem. § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz höchstens 8 Stunden täglich arbeiten.

(Elektroindustrie, 030200/595)

Der Arztbesuch ist bei gleitender Arbeitszeit, die eine »Verlegung« der Arbeitszeit ermöglicht (§ 52 Abs. 1, 3. Halbsatz), keine anrechenbare Fehlzeit. (...)

Eine Ausnahme gilt hierbei für die Regeluntersuchungen während der Schwangerschaft. Gemäß § 16 Mutterschutzgesetz ist die Mitarbeiterin vom Dienst freizustellen, sofern die turnusmäßig stattfindende Untersuchung in die Kernarbeitszeit fällt. (...)

(Sparkasse, 030200/633)

Der personelle Geltungsbereich der betrieblichen Vereinbarungen ist selbstverständlich nicht geschlechtsspezifisch formuliert. In der Praxis dürfte er häufig geschlechtsspezifisch sein: Die Anteile von Männern und Frauen differieren häufig branchentypisch. Bestimmte Bereiche wie Küchenpersonal sind meist überwiegend von Frauen besetzt. Herausnahme von AT-Angestellten betrifft mehrheitlich Männer.

In vielen betrieblichen Vereinbarungen werden in einer Präambel Ziele und Absichten benannt, auf die sich die Betriebsparteien verständigen und die damit zur gemeinsamen Richtschnur werden. Die praktische Bedeutung solcher gemeinsam formulierten Ziele lässt sich aus der Vereinbarung selbst nicht erkennen.

* Die rechtlichen Fragen in diesem Zusammenhang können in ihrer Tiefe nicht Gegenstand dieser Auswertung sein.

Die Gestaltung der individuellen Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitrahmens erfolgt nach Absprache zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter. Hierbei sind die tariflichen Regelungen und die betrieblichen Belange, insbesondere hinsichtlich Arbeitserledigung, Kommunikation und Erreichbarkeit der Mitarbeiter zu beachten sowie die individuellen Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters zu berücksichtigen. (Fahrzeughersteller, 030200/738)

Flexible Arbeitszeiten sollen die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz verbessern und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. (Stadtverwaltung, 030200/607)

Es kommt darauf an, ob dieses Ziel in die täglichen praktischen Entscheidungen einfließt bzw. welche Regelungen die Betriebsparteien vereinbart haben, um seine Geltung durchsetzbar zu machen. In einigen Vereinbarungen gibt es konkrete Entscheidungskriterien, nach denen die Arbeitszeit zu gestalten ist (meist mit Vorrang betrieblicher Anforderungen). Andere Vereinbarungen (vgl. 3.4) legen die Entscheidung in die Hand der Betroffenen (Frauen), z. T. eingeschränkt durch Abstimmungsnotwendigkeiten mit Vorgesetzten, Arbeitskollegen und -kolleginnen, von deren individueller Durchsetzungsstärke dann eine Berücksichtigung ihrer frauenspezifischen Interessen und Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung abhängig ist.

Weitere Vereinbarungen schaffen Einspruchsrechte unmittelbar der betroffenen Beschäftigten (individuelles Einspruchsrecht gegen die konkrete Terminierung einer Dispositionsschicht, gegen die Festlegung einer erhöhten Tagesarbeitszeit durch Vorgesetzte oder Betriebsleitung) oder mittelbar über Beratung und Mitbestimmung der Interessenvertretung über die konkrete Arbeitszeitfestlegung.

Zwei Vereinbarungen beteiligen unmittelbar die betriebliche Frauenbeauftragte an Entscheidungen über Arbeitszeitfragen, z. B. durch ihre Mitgliedschaft in einer paritätischen Kommission für Arbeitszeitgestaltung.

Der Dienststelle, dem Personalrat und der Frauenbeauftragten steht es frei, die Arbeitszeitregelung der jeweiligen Organisationseinheit zu überprüfen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist als kontinuierlicher Veränderungsprozeß zur Optimierung des Dienstleistungsangebotes und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verstehen. Zur Steuerung und Begleitung dieses Prozesses wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich wie folgt zusammensetzt:

3 Vertreter/innen der Dienststelle
3 Vertreter/innen des Personalrats
Frauenbeauftragte

(Stadtverwaltung, 030200/29)

Nicht unerwähnt bleiben darf unsere Vermutung, daß Teilzeit häufig durch individuelle Arbeitsverträge gestaltet wird. Viele der von uns ausgewerteten Vereinbarungen verknüpfen andere Arbeitszeitformen – z. B. Gleitzeit – mit Teilzeitbeschäftigung und legen hierzu Bedingungen fest, unter denen diese Verknüpfung Anwendung findet. Beabsichtigt ein Unternehmen, die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigten zur Teilnahme an anderen Arbeitszeitformen einzuschränken, muß die Begründung sehr sorgfältig daraufhin überprüft werden, ob nicht eine mittelbare Diskriminierung von Frauen zu befürchten ist.

4. MITBESTIMMUNG, INTERESSENVERTRETUNG, TARIFPOLITIK

4.1 BEZUG ZU TARIFLICHEN REGELUNGEN

Arbeitszeitgestaltung ist nur als Ergebnis des Zusammenwirkens der tariflichen und der betrieblichen Ebene verständlich und nachvollziehbar. Um das Arbeitsverhältnis, die Beziehung von Lohn zu Leistung im Arbeitnehmerinteresse zu gestalten, bedarf es der Gewerkschaft als unabhängigem Verhandlungspartner. Gleichwohl hat die konkrete Auseinandersetzung um die Leistungsabforderung immer schon auch auf der betrieblichen Ebene stattgefunden. Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze beauftragten die betriebliche Interessenvertretung

(...) 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;

(...)

(BetrVG § 87 Abs. 1)

Die Tarifpolitik hat in den letzten Jahren die Möglichkeiten betrieblicher Arbeitszeitgestaltung erheblich ausgeweitet.

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Hat in Wechselschichtbetrieben die regelmäßige Arbeitszeit bis zum 31.03.1990 durchschnittlich mindestens 39 und höchstens 42 Stunden wöchentlich betragen, so beträgt sie vom 01.04.1990 an nach Maßgabe betrieblicher Regelung durchschnittlich mindestens 38,5 und höchstens 41,5 Stunden wöchentlich.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

Bei ständigen Wechselschicht- und Schichtarbeitern kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Für die Durchführung sog. Sabbatjahr-Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden. (§ 14, BMT-G II, 7-1998)

1. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf 5 Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden. (...)

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muß jedoch im Durchschnitt von längstens 6 Monaten erreicht werden.

(§ 4 MTV, Metallindustrie in NRW vom 11.12.96/23.10.97)

Weitergehende Optionen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung werden an Voraussetzungen gebunden, um Einflußmöglichkeiten auf die konkrete Ausgestaltung zu sichern. Solche bedingten oder gebundenen Öffnungsklauseln binden die Zulässigkeit weiterer flexibler Arbeitszeitformen

- an die Zustimmung der davon betroffenen Arbeitnehmer;
- an den Abschluß einer Betriebsvereinbarung;
- an die Information der Gewerkschaft,
- an die Zustimmung der Gewerkschaft,
- an den Abschluß von bezirklichen oder betrieblichen Tarifverträgen.

Soll für einzelne Arbeitnehmer die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitnehmers.

(§ 3 Ziff. 3 Abs. 1, MTV, Metallindustrie NRW vom 11.12.96/23.10.97)

2. Durch Betriebsvereinbarung werden u. a. festgelegt
 - a) die Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit sowie die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend Nummer 1.,
 - b) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit und der Pausen,

- c) die Regelung der gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen entsprechend Nummer 1. einschließlich Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume,
 - d) Schichtpläne,
 - e) Lage und eventuelle Zusammenfassung der freien Tage nach Nummer 5., falls diese kollektiv im voraus und nicht durch Einzelabsprachen geregelt werden,
nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Arbeitnehmer/Auszubildenden. Hierbei kann für jugendliche Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren eine Anpassung an die Regelungen für die erwachsenen Arbeitnehmer erfolgen.
- (...)

5. Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefaßt werden.

(§ 4 MTV für die Metallindustrie NRW vom 11.12.96/23.10.97)

Soweit Betriebe oder Betriebsteile vor dem 01.04.1987 in vollkontinuierlicher Betriebsweise gearbeitet haben, werden während der Laufzeit des Tarifvertrages die Regelungen weiter wie bisher zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung getroffen. Sie müssen sich an den tariflichen Bedingungen orientieren und sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist nach Schichtplan, z. B. durch freie Tage/Freischichten, zu erreichen.

(§ 3 Ziff. 12 Abs. 2, MTV für die Metallindustrie NRW vom 11.12.96/23.10.97)

Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt einschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft i. S. v. § 5.

Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten erreicht werden.³

Anmerkung 3: Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist bei projektbezogenen Tätigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine Verlängerung des Verteilzeitraums bis zu 36 Monaten zulässig. Projektbezogene Tätigkeiten in diesem Sinne sind vorübergehende Tätigkeiten für einen bestimmten Zweck, nicht aber konjunkturbedingte Mehraufträge und Saisonarbeiten.

(MTV der chemischen Industrie, Bundesgebiet West, Stand 19.12.96)

Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2,5 Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

(§ 2 I Ziff. 3 Abs. 1, MTV der chemischen Industrie, Bundesgebiet West, Stand 19.12.96)

Die Mitgliederverbände des VKA können Bezirkstarifverträge mit den Bezirksverwaltungen der ÖTV abschließen, soweit in diesem Tarifvertrag eine Regelung nicht getroffen ist oder eine bezirkliche oder wahlweise eine bezirkliche oder betriebliche Regelung vorgesehen ist. Das gleiche gilt für die in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Sondervereinbarungen, soweit und solange die Tarifvertragsparteien diese nicht selbst abschließen. Die Mitgliedsverbände der VKA und die Bezirksverwaltungen der ÖTV können im Rahmen ihrer Zuständigkeit einzelne Angelegenheiten der betrieblichen Regelung überlassen.

(§ 62 BMT-G II 7-1998)

Darüber hinaus finden wir sehr weitgehende Öffnungen, die inhaltlich unbestimmt bleiben, aber an Voraussetzungen geknüpft werden:

Aus dringenden betrieblichen Gründen, z. B. zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht für einzelne Arbeitnehmer und nicht für die Auszubildenden) eine kürzere als die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einführen.

(§ 7 MTV Metallindustrie NRW vom 11.12.96/23.10.97)

In den uns vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen zu flexibler Arbeitszeit finden wir praktisch keine ausdrücklichen Bezüge zu diesen differenzierten Öffnungsklauseln. Die Häufigkeit neuer Formen flexibler Arbeitszeit wie Dispositionsschichten und Arbeitszeitkorridor belegt die tatsächlich umfangreiche Nutzung der von den Tarifvertragsparteien bereitgestellten Gestaltungsvarianten.

Auffindbar sind in den Vereinbarungen zum einen sehr allgemeine, umfassende Bezüge zu den tariflichen Regelungen.

Die Umsetzung der ab dem (...) gültigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit (...) (Automobilindustrie, 030200/693)

Unter Bezug auf Ziff. 8 des RTV Steine und Erden wird mit Wirkung vom 01.05.1998 folgendes vereinbart: (...) (Steine und Erden-Industrie, 030200/94)

Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat der (...) wird aufgrund des § 7 MTV für Arbeiter und Angestellte und des § 5 (...) in der Metall- und Elektroindustrie Südbaden vom 08.05.90 mit Wirkung ab 01.10.1995 folgende Betriebsvereinbarung geschlossen: (...) (Aluminiumindustrie, 030200/111)

Analog zu § 6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung vom 11.12.96, in Kraft getreten am 01.01.97, (...) (Metallindustrie, 030200/559)

Zum zweiten gibt es Hinweise auf den Abgleich der betrieblichen Vereinbarungen mit den Tarifverträgen.

Die Dauer der in § 15 BAT/§ 14 BMT-G vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird hiervon nicht berührt. (Stadtwerke, 030200/794)

Zum dritten wird bei Detailregelungen Bezug auf die Tarifverträge genommen.

Mehrarbeit gemäß MTV wird zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat für einzelne Mitarbeiter und/oder Bereiche gesondert vereinbart. (Metallindustrie, 030200/100)

Überschreitungen der Sollarbeitszeit bei Dienstreisen werden gemäß § 15 Ziff. 1 Abs. (I) MTV angerechnet, wenn (...)

(Metallindustrie, 030200/100)

Ein präziser Abgleich zwischen Tarifvertrag und vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen war nicht Aufgabe dieser Auswertung. Er wäre allein schon wegen der Zahl und Unterschiedlichkeit der Tarifverträge und betrieblichen Vereinbarungen nicht realisierbar gewesen. Wir finden immerhin keinerlei Hinweise darauf, daß die tariflichen Bestimmungen zu eng für die Flexibilisierungsbestrebungen in den Betrieben und Verwaltungen wären.

4.2 MITBESTIMMUNGSRECHTE, -PROZEDUREN UND -INSTRUMENTE

Aussagen zu neuen oder erweiterten Mitbestimmungsrechten und -prozeduren enthalten vor allem Vereinbarungen, in denen als Gegenleistung zur Zustimmung der Interessenvertretung zu flexiblen Arbeitszeiten Zusagen des Arbeitgebers zur Beschäftigungssicherung gegeben worden sind. Vereinbarungen, die sich auf das Gestaltungsfeld Arbeitszeit beschränken, enthalten dagegen eher selten Aussagen zu Mitbestimmungsrechten und -prozeduren. Das mag an den auf diesem Feld weitgehenden Mitbestimmungsrechten des BetrVG und der PersVG liegen (vgl. § 87 Abs. 1 Ziff. 2, 3, § 75 Abs. 3 Ziff. 1 und Abs. 4 BPersVG).

Zunächst werden in einigen Vereinbarungen Einspruchs- und Beschwerderechte der Beschäftigten formuliert bzw. im BetrVG festgelegte Beschwerderechte der einzelnen Arbeitnehmer für Arbeitszeitfragen konkretisiert. So zum Beispiel, wenn ein gewünschter Freizeitausgleich (in einem Gleitzeitmodell) von Vorgesetzten abgelehnt wird. In einigen wenigen Vereinbarungen zum Arbeitszeitkorridor und bei Dispositionsschichten können die Beschäftigten individuell Einspruch gegen die für sie festgelegte Arbeitszeit einlegen. Dann wird eine endgültige Entscheidung unter Einbeziehung der Interessenvertretung getroffen.

Paritätische Kommissionen aus Interessenvertretung und Geschäftsführung sind in einigen Vereinbarungen zur Lösung von Konflikten in Arbeitszeitfragen vorgesehen.

Bei Streitigkeiten, die sich aus der festgelegten Ansprechzeit und der Besetzungsstärke ergeben, trifft eine Gruppe, bestehend aus je einem Vertreter der Personalabteilung und dem Betriebsrat, der Mitarbeiter und dem verantwortli-

chen Vorgesetzten, mit Mehrheitsbeschluß eine Entscheidung. Kommt der Mehrheitsbeschluß nicht zustande, wird eine Entscheidung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat herbeigeführt. (...)

(Maschinenbau, 030200/100)

12. Arbeitszeitregelungsteam

Das Arbeitszeitregelungsteam besteht aus

- dem Werkleiter
- dem Leiter des Personalwesens
- dem Betriebsratsvorsitzenden
- dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden.

Das Arbeitszeitregelungsteam entscheidet über Maßnahmen zur Durchführung dieser Vereinbarung, z. B. (...). Es soll einmal monatlich und bei Bedarf zusammenkommen. (...)

13. Arbeitszeitkommission

Nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung wird die Arbeitszeitkommission einberufen, wenn sich bei der Auslegung einzelner Punkte (z. B. Ziffer 12) Fragen von grundsätzlicher Art ergeben bzw. auftretende Regelungslücken zu schließen sind. Die Arbeitszeitkommission besteht aus:

- zwei Vertretern der Unternehmensleitung und
- zwei Vertretern des Betriebsrates.

Die Arbeitszeitkommission kann von jedem Mitglied einberufen werden. Sie tritt dann innerhalb von 14 Tagen zusammen. Bei Nichteinigung der Arbeitszeitkommission gelten die Regelungen nach § 76 BetrVG.

(Metallindustrie, 030200/155)

Schließlich gibt es in Vereinbarungen zum Arbeitszeitkorridor Informations-, Beratungs- und – selten – Mitentscheidungsrechte der Interessenvertretung bei der konkreten Festlegung des Arbeitszeitvolumens.

Fertigungsleitung (Teamleiter) und Betriebsrat beraten mindestens einmal im Monat die Auslastungssituation und deren Konsequenzen für die Arbeitszeitgestaltung.

Der Betriebsrat erhält ein Kontrollrecht über die Durchführung dieser Vereinbarung. Hierzu werden ihm monatlich Auswertungen der Arbeitszeitkontenstände in Listenform, Beschäftigte nach Kostenstellen, zur Verfügung gestellt.

Diese Auswertungen weisen den jeweiligen Monatszugang und den kumulativ angelaufenen Arbeitszeitkontenstand aus.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

(Datenverarbeitung, 030200/200)

3 Monate vor dem jeweiligen Stichtag (also nach 9 Monaten) werden die Zeitkonten von der Personalabteilung und dem Betriebsrat gemeinsam überprüft.

(Spielwarenindustrie, 030200/551)

- a) Spätestens am fünftletzten Arbeitstag des Vormonats finden bereichsbezogene Planungsgespräche zwischen Betriebsrat, Geschäftsbereichsleitung und Personalleitung statt, in denen der Betriebsrat umfassend und vollständig über die Absatz- und Produktionssituation (...) informiert wird. Die Planungsgespräche (...) obliegen der Informationspflicht des Arbeitgebers und sind einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu terminieren . (...)
- b) Angelehnt an die Planungsgespräche werden die für die Produktionsbereiche geplanten konkreten wöchentlichen Arbeitszeiten mit dem Betriebsrat vereinbart. Die Antragstellung (...) muß mindestens folgende Informationen enthalten:
 - Auftragsbestand in Stück
 - Fertigungszeitraum
 - (...)

(Fahrzeughersteller, 030200/125)

Eher im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung finden sich Informationsrechte der Interessenvertretung über die aktuellen Guthaben auf den Arbeitszeitkonten. Diese Informationen sind Voraussetzung, um das Beratungsrecht über Beschäftigungsmaßnahmen (Übernahme von Auszubildenden, Entfristung befristeter Arbeitsverträge, Neueinstellungen) ernsthaft wahrnehmen zu können. Schließlich haben einige Interessenvertretungen durchgesetzt, daß ihnen die Dienstpläne regelmäßig zur Abstimmung vorgelegt werden.

Im Zusammenhang mit Überstunden/Mehrarbeit wird in einzelnen Fällen das Zustimmungsverfahren der Interessenvertretung geregelt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß Mitbestimmungsrechte nur in einigen wenigen Fällen vereinbart sind:

- Einspruchs- und Beschwerderechte der einzelnen Beschäftigten bei Verweigerung eines gewünschten Freizeitausgleichs oder gegenüber der konkreten Festlegung der Arbeitszeit im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors oder von Dispositionsschichten;
- Einbeziehung der Interessenvertretung in die endgültige Entscheidung von Arbeitszeitfragen nach Einsprüchen und Beschwerden;
- paritätische Kommissionen zur Lösung von Konflikten oder Streitfragen;
- Informationsrechte der Interessenvertretung über den aktuellen Stand auf den Arbeitszeitkonten (Guthaben/Schulden);
- Beratungs- und Mitentscheidungsrechte der Interessenvertretung über die konkrete Arbeitszeit im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors oder über Dienstpläne;
- Informations- und Beratungsrechte im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung (Übernahme von Auszubildenden, Festanstellung von Aushilfen und befristet Beschäftigter, Neueinstellungen);
- Regelung des Verfahrens bei zustimmungsbedürftigen/r Überstunden/Mehrarbeit;
- Beteiligungs- und Beratungsrechte der Interessenvertretung bezüglich Maßnahmen nach individueller Überschreitung maximaler Arbeitszeit-Guthaben/-Schulden (Ampel-Modell).

5. OFFENE PROBLEME

Es war nicht das Ziel und die Aufgabe, betriebliche Vereinbarungen zu prüfen oder zu überprüfen. Allein auf der Grundlage der vorliegenden Vereinbarungstexte können sie weder nach gut oder schlecht oder nach gerichtsfest und nicht gerichtsfest und auch nicht nach ihrer Tarifkonformität bewertet werden. Gleichwohl sind bei der Auswertung einige Regelungen und Formulierung als rechtlich zweifelhaft aufgefallen. Sicherlich sind auch mißverständliche Formulierungen und Begriffe in den Vereinbarungen enthalten, die ein Beschäftigter des jeweiligen Unternehmens leicht aufklären könnte. Allein, betriebliche Vereinbarungen dienen gerade dazu, Mißverständnisse auszuschließen und sich auf ein gemeinsames Verständnis und gemeinsame Gestaltung zu einigen. Die folgenden Hinweise auf rechtlich zweifelhafte Regelungen machen aufmerksam auf

■ Untersuchungsbedarf

Ist eine solche Regelung rechtlich zulässig?

■ Beratungsbedarf

Wie kann eine rechtlich einwandfreie Regelung für diesen Fall aussehen?

Tangiert sind von den ausgewerteten Regelungen vor allem arbeitsvertragliche, tarifvertragliche und gesetzliche Ansprüche.

Zu arbeitsvertraglichen Ansprüchen:

Können Zeitguthaben, kann also vorgeleistete Arbeitszeit, zu irgendeinem Zeitpunkt gekappt werden? Können Arbeitszeitguthaben anders behandelt werden als Arbeitszeitschulden? Wieweit können Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auf arbeitsvertragliche (oder sogar tarifliche) Ansprüche einwirken?

■ Verfall/Kappung von Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

■ Verfall/Kappung von Arbeitszeitguthaben bei Überschreitung von festgelegten Grenzwerten zum Ende des Ausgleichszeitraums;

- Zulässigkeit der Kappung von Überstunden und des Urlaubsanspruchs zwecks Reduzierung der Lohnsumme in Krisenzeiten;
- Zulässigkeit übertariflicher Arbeitszeit ohne Anspruch auf Freizeitausgleich, Zulassung unbezahlter Mehrarbeit.

Zu tarifvertraglichen Ansprüchen:

Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen, eine betriebliche Vereinbarung unterhalb des tariflichen Niveaus erfordert eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag. Wenn von einer tarifvertraglich zugelassenen Option auf betriebliche Gestaltung Gebrauch gemacht wird, nämlich von der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitstage auf Wochentage, dann stellt sich die Frage, ob bezahlte Fehltage nicht wie Arbeitstage zu behandeln sind.

- Verrechnung betriebsbedingter Arbeitszeitreduzierung mit Urlaubsanspruch;
- Vereinbarung einer betriebsüblichen Arbeitszeit oberhalb der tariflichen Arbeitszeit und Anrechnung allein der tariflichen Arbeitszeit bei bezahlten Fehlzeiten;
- Ausschluß von Werksstudenten aus dem personellen Geltungsbereich von Tarifverträgen;
- Vereinbarung einer Arbeitszeit für eine Beschäftigtengruppe oberhalb der tariflichen Arbeitszeit;
- Anrechnung eines geplanten Freizeitausgleichstages bei Krankheit an diesem Tag.

Zu gesetzlichen Ansprüchen:

Unterbietung gesetzlicher Standards bindet der Gesetzgeber normalerweise an das Vorhandensein gleich starker und voneinander unabhängiger Partner, also der Tarifpartner. Andernfalls könnten Arbeitgeber in den zahlreichen Klein- und Mittelunternehmen, in denen kein Betriebs- oder Personalrat gewählt ist, die Arbeitsbedingungen allein entscheiden.

- Ersatzloser und nachwirkungsfreier Wegfall einer Betriebsvereinbarung nach einer Neuwahl des Betriebsrates;
- Abschluß einer Betriebsvereinbarung durch einen Personalrat;
- Soll-Bestimmung der maximal täglichen Arbeitszeit als 10,5 Stunden.

6. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG

Der Analyse betrieblicher Vereinbarungen zu flexibler Arbeitszeit liegen 903 Vereinbarungen aus 584 Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen zugrunde. Schon die Vielzahl und der zum Teil große Umfang dieser betrieblichen Regelungen zeigt, daß die »Verbetrieblichung« der Arbeitszeitpolitik mit einem hohen Aufwand verbunden ist.

Bei der Auswertung zeigen sich viele neue Entwicklungen im Detail. Es überwiegen bei den Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung die traditionellen Formen *Gleitzeit*, *Mehrarbeit* und *Teilzeit*. Neue Formen wie *Dispositionszeiten*, *Arbeitszeitkorridor*, *Wahlarbeitszeit*, *Blockfreizeit* und *Jahresarbeitszeit* nehmen mit zusammen 24 % aber einen bedeutsamen Anteil an den Vereinbarungsinhalten ein.

Mit betrieblicher Arbeitszeitgestaltung werden von den betrieblichen Parteien ganz unterschiedliche Ziele verfolgt und umgesetzt: Beschäftigungssicherung, persönliche Arbeitszeitsouveränität, Kostensenkung und Anpassung an Auslastungsschwankungen sind nur die wichtigsten. Die detaillierte Analyse der Vereinbarungen zeigt, daß in der betrieblichen Praxis eine Fülle an Regelungen entwickelt und vereinbart wurde, mit denen diese Formen der Arbeitszeitflexibilisierung den betriebsspezifischen Anforderungen angepaßt und die Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten vermittelt werden.

Dabei lassen sich die Ziele der Arbeitgeber, die Kostensenkung und die Anpassung an Auslastungsschwankungen, nicht durch Kontrolle und Ausübung des Direktionsrechts allein realisieren. Erforderlich sind Motivation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall selbst zu steuern. Deshalb ist immer wieder von Vertrauen, Verantwortung und Selbststeuerung die Rede, nicht nur bei der Form der Vertrauensgleitzeit.

Wenn also einerseits deutlich wird, daß die Arbeitgeber ihre Ziele nicht gegen die Beschäftigten, sondern nur mit ihnen erreichen können, dann hat die flexible Arbeitszeitgestaltung auch Auswirkungen auf das Verhältnis der Beschäftigten zu ihrer Interessenvertretung. Wenn die Beschäftigten selbst ihre konkrete Arbeitszeit – innerhalb definierter Grenzen – festlegen, dann entsteht die Frage nach der Wirksamkeit der Kontroll- und Schutzinstrumente der betrieblichen Interessenvertretung. Die Schutzfunktion der betrieblichen Interessenvertretung verliert nicht an Bedeutung, eher im Gegenteil. Es müssen praktische Verfahrensweisen neu entwickelt werden, die die Interessenvertretung oder die Beschäftigten selbst anwenden können gegen permanente

Überlastung, Selbstüberforderung oder Überforderung durch die Vorgesetzten oder die Gruppe, gegen permanenten Arbeitsdruck. In der Praxis ist dafür eine Reihe von Regelungen entwickelt worden. Wir haben gezeigt, daß selbst bei Arbeitszeitformen, die dem Arbeitgeber die Entscheidung über die konkrete Arbeitszeitgestaltung überlassen (Arbeitszeitkorridor), eine allzu große Abhängigkeit der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber verhindert werden kann.

Umgekehrt läßt sich aus der Bereitschaft der betrieblichen Interessenvertretungen, betriebliche Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitformen abzuschließen, folgern, daß die Arbeitnehmer/innen an solchen Arbeitszeitformen interessiert sind. Möglicherweise glauben die Beschäftigten, ihre Arbeitszeitpräferenzen mit flexibler Arbeitszeit besser realisieren zu können. Vielleicht lassen sich Freizeitinteressen und -anforderungen besser mit Arbeit vereinbaren. Auch kann es ein Gewinn an Selbstbestimmung sein, daß die Beschäftigten aufgrund ihrer Kenntnisse der Arbeitsanforderungen die konkrete Arbeitszeit selbst bestimmen können.

Arbeitszeit ist nicht nur ein wichtiges tarifliches und betriebliches Gestaltungsfeld, mit Arbeitszeitgestaltung ist immer auch das Verhältnis von Arbeitsleistung und Entgelt in zweifacher Hinsicht tangiert: über den Arbeitsumfang und die Arbeitsintensität. Arbeitszeit und Arbeitsintensität werden weiterhin ein konfliktbeladenes *tarifliches und betriebliches Gestaltungsfeld* bleiben.

Aufgrund der Auswertungen können den Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern Möglichkeiten und Wege aufgezeigt werden, wie das Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit, die Entscheidungskompetenz und das Entscheidungsverfahren über die konkrete Arbeitszeit und vor allem die Handlungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten selbst auf diesem Gebiet verschiedenen Anforderungen und Interessen entsprechend gestaltet werden können. Auf der anderen Seite wird ein nicht unerheblicher offener Beratungs- und Gestaltungsbedarf aufgezeigt.

7. GESTALTUNGS- UND BERATUNGSHINWEISE

Die bisherige Auswertung hat deutlich gemacht, daß es verschiedene Arbeitszeitformen gibt, die jeweils sehr unterschiedlich gestaltet werden können. Eine ideale Arbeitszeitform gibt es nicht. Es kommt auf die Gestaltung im Detail an.

Im folgenden werden Regelungsgegenstände aufgelistet, mit denen die Arbeitszeitformen in betrieblichen Vereinbarungen gestaltet worden sind. Sie sind nicht notwendig in jeder Vereinbarung enthalten. So sollen Anregungen gegeben werden für die eigene Ausgestaltung entsprechender Vereinbarungen. Im konkreten Fall ist jeweils zu prüfen, was (welche Regelungsgegenstände) wie (in welcher Ausprägung) vereinbart werden sollte, um die betrieblichen Besonderheiten zu berücksichtigen und die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer optimal zur Geltung zu bringen. 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.

7.1 GLEITZEIT

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

Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit:

- Maximum/Minimum der Arbeitszeit pro Tag
- Maximum/Minimum der Arbeitszeit pro Woche
- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld absolut

- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld zum Ende des Ausgleichszeitraums respektive zur Übertragung in den folgenden Ausgleichszeitraum oder in ein Langzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto
- Einbeziehung oder Ausschluß des Samstags und des Sonntags
- Definition und Umfang von Rahmen-, Gleit-, Kern-, Service-/Funktionszeit

Ausgleichsmöglichkeiten:

- Größe und Form des Ausgleichszeitraums (Zeitpunkt, Zeitraum, dynamisch, rollierend ...)
- 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:

- Entscheidungskompetenz beim einzelnen Beschäftigten
- Abstimmungserfordernis mit Kollegen, Arbeitsgruppe, Vorgesetzten
- Sofortentscheidung, Ankündigungsfristen über Arbeits- oder Freizeit
- Verfahren für ein zeitlich befristetes, individuelles oder auf Bereiche bezogenes Herausnehmen aus der Gleitzeit
- Verfahren bei Verweigerung des Freizeitausgleichs durch das Unternehmen
- Verfahren bei Überschreitung des maximalen Arbeitszeitguthabens bzw. der maximalen Arbeitszeitschuld (Stufenverfahren als »Ampel«, zweite Chance des Ausgleichs, Vereinbarung konkreter Maßnahmen, Kappung, Vergütung/Entgeltabzug)
- Umgang und Verfahren mit Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschuld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Umgang mit Unmöglichkeit des Zeitausgleichs

Entscheidungskriterien für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:

- Kriterien zur Festlegung der konkreten Arbeitszeit/Freizeit (persönliche oder betriebliche Erfordernisse und Bedürfnisse, Kundenanforderungen, Lieferfristen)
- Kriterien für Ablehnung des Freizeitausgleichs durch das Unternehmen
- Kriterien für (zeitlich befristetes, individuelles oder auf Bereiche bezogenes) Herausnehmen aus Gleitzeit
- Abgrenzung der Gleitzeit von Mehrarbeit

Anrechnung von Arbeitszeit:

- 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
- Festlegung, wann und in welchem Umfang bei Gleitzeit bezahlt freigestellt wird für Arzt- oder Behördenbesuche
- Anrechnung von Arbeitsunfähigkeit bei geplantem Freizeitausgleich

Rahmen der Arbeitszeitregelung:

- Verweis auf gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen
- Kombination der Gleitzeit mit anderen Arbeitszeitformen, z. B. Überstunden/Mehrarbeit, Blockfreizeit, Führen mehrerer paralleler Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridor
- Folgen eines Mißbrauchs der Gleitzeit(instrumente)
- Gewährleistung eines gleichbleibenden Entgelts
- Absicherung eines Arbeitszeitguthabens, insbesondere eines großen Guthabens, gegen Insolvenzfolgen (nur selten geregelt)
- Verzinsung eines Arbeitszeitguthabens (nur selten geregelt)

Rechte der Interessenvertretung:

- Information über Arbeitszeitkontenstände
- Beratungsrecht über Maßnahmen zur Reduzierung hoher Arbeitszeitguthaben
- Konfliktregelung
- Paritätische Kommission

Arbeitszeiterfassung und -auswertung:

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

7.2 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 Wechsel- schichtsystemen, verbunden sein.

Volumen der Dispositionsschichten:

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

Entscheidungsverfahren über konkrete

Lage und Umfang der Arbeitszeit:

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

Entscheidungskriterien für Umfang und Lage der Arbeitszeit:

- Betriebliche Erfordernisse, Kundenwünsche, Auslastung
- Persönliche Belange
- Verderblichkeit von Rohmaterial
- 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.

Anrechnung von Zeiten:

- Anrechnung von Freizeit, wenn geplanter Freizeitausgleich auf Feiertag, in Krankheitszeit etc. fällt
- Anrechnung von Arbeitszeit, wenn geplante Ausgleichsschicht wegen Krankheitszeit entfällt

Rechte der Interessenvertretung:

- Zustimmungsbedürftigkeit des Dienst-/Schichtplans und der eingeplanten Dispositionsschichten
- Mitbestimmung bei Schichtplan-/Dienstplangestaltung, bei Festlegung des Freizeitausgleichs
- Verfahren bei Konflikten, Einschaltung der Interessenvertretung
- Information über Produktionsplanung, Arbeitszeitkonten
- Einfluß und Einbeziehung der Interessenvertretung bei Konflikten um die konkrete Arbeitszeitfestsetzung

7.3 ARBEITSZEITKORRIDOR

In den betrieblichen Vereinbarungen finden wir vor allem zwei Formen des Arbeitszeitkorridors:

Der Arbeitgeber kann im Verlauf des Ausgleichszeitraums und innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitkorridors aktuell mal mehr, mal weniger Arbeitszeit abfordern, so daß im Ausgleichszeitraum durchschnittlich die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit gewährleistet wird.

Der Arbeitgeber plant für den Ausgleichszeitraum im voraus den Umfang der täglich oder wöchentlich zu leistenden Arbeitszeit, der von Tag zu Tag oder Woche zu Woche differieren kann. Der Arbeitsumfang darf dabei den maximalen Wert des Arbeitszeitkorridors nicht überschreiten, den minimalen Wert nicht unterschreiten und muß auf eine durchschnittliche Arbeitszeit in Höhe der tariflichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten kommen.

Gestaltungsmerkmale für einen Arbeitszeitkorridor können sein:

Volumen der flexiblen Arbeitszeit:

- Arbeitszeitvolumen, minimale und maximale Arbeitszeit pro Tag, pro Woche
- Umsetzung von verkürzter/verlängerter Arbeitszeit durch tägliche Arbeitszeit, Wochenarbeitszeit, Zusatzschichten, Samstagsarbeit
- Länge und Form des Ausgleichszeitraums (fest terminiert, dynamisch, rollierend)
- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld absolut
- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld am Ende des Ausgleichszeitraums mit/ohne Übertragbarkeit in folgenden Ausgleichszeitraum
- Möglichkeiten befristeter Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltminderung (als Kurzarbeit)

Entscheidungsverfahren über konkrete Lage und Umfang der Arbeitszeit:

- Entscheidungskompetenz über Umfang und Zeitpunkt des Arbeitseinsatzes (Geschäftsleitung, Vorgesetzte, Betriebsrat)
- Ankündigungsfristen
- Verfahren bei Einsprüchen der Beschäftigten
- Entscheidungskompetenz/Verfügungsrechte über Freizeitausgleich

Entscheidungskriterien für Umfang und Lage der Arbeitszeit:

- Entscheidungskriterien für Arbeits- und Freizeit (Auftragslage, Kundeninteressen, Notfälle, Berücksichtigung persönlicher Interessen)
- Kriterien für Einsprüche der Beschäftigten
- Abgrenzung zu Mehrarbeit/Überstunden
- Kriterien für Freizeit(ausgleich)

Arbeitszeiterfassung:

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

Rahmenregelung:

- Verweis auf gesetzliche und tarifliche Regelungen
- Entgelt (gleichbleibend)
- Verfahren bei Arbeitszeitguthaben oder -schuld bei Ausscheiden aus Betrieb (Entgelt, -Entgeltabzug, Kappung)
- Kombination von Arbeitszeitkorridor mit anderen Arbeitszeitformen

Anrechnung von Zeiten:

- Anrechnung von Fehlzeiten, Bildungsmaßnahmen, Arzt- und Behördenbesuchen, Freistellungen

Rechte der Interessenvertretung:

- Informationsrechte über Kontenstände, Arbeitsplanung
- Beratungs-/Mitbestimmungsrechte bei konkreter Arbeitszeitentscheidung
- Einspruchsrechte, Zustimmungsverweigerungsrechte

7.4 WAHLARBEITSZEIT

Wahlarbeitszeit kann, ähnlich wie Teilzeitarbeit, starr und inflexibel sein. Zu einer Form flexibler Arbeitszeit wird Wahlarbeitszeit, wenn sie eine Abweichung von der Normalarbeitszeit ermöglicht, wenn sie mittelfristig, z. B. in Jahresfrist, variabel ist, wenn sie befristet eine Differenz von bezahlter zu geleisteter Arbeitszeit zuläßt und wenn sie eine Möglichkeit zu (befristeter) Reduzierung der Arbeitszeit ist.

Wahlarbeitszeit wird u. a. mit zwei Zielen initiiert: Reduzierung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens und damit der Personalkosten ohne Abbau von Stellen oder Angebot von auf die individuellen Lebenslagen und Präferenzen optimal abgestimmten Arbeitszeiten und Arbeitszeitregimen.

In der Praxis finden wir Wahlarbeitszeit noch nicht häufig. Den betrieblichen Vereinbarungen sind folgende Gestaltungsmerkmale entnommen:

Ausmaß der Wahlarbeitszeit:

- Arbeitszeitvolumen zwischen 100 % und X % einer tariflichen Vollzeitstelle
- Untere Grenze des Arbeitszeitvolumens bei 50 % einer tariflichen Vollzeitstelle oder bei der Grenze der Sozialversicherungspflicht
- Vorübergehende befristete Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit bis zur tariflichen Vollzeitarbeit (zum Ausgleich besonders hoher Nachfrage/Auslastung)
- Vorübergehende Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibender Bezahlung (und adäquatem Zeitausgleich in überschaubarer Zeit)

Arbeitszeitregime:

- Gleichmäßige Reduzierung der täglichen Arbeitszeit
- Ungleichmäßige Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, bis hin zur Reduzierung der Zahl der Arbeitstage pro Woche
- Ableistung der (Wahl)arbeitszeit in einem systematischen/unsystematischen Wechsel von Arbeitstagen und Freizeittagen, Arbeitswochen und Freizeitwochen, Arbeitsmonaten und freien Monaten
- Saisonal oder auslastungsorientierte Ableistung der Arbeitszeit
- Vollzeitarbeit mit Ansparen der Freizeit für Blockfreizeit/Sabbatical

Ausgleichsmöglichkeiten:

- Systematischer oder unsystematischer Ausgleich durch persönliche oder an Mindeerauslastung orientierte Freizeitnahme
- Systematische oder unsystematische Freistunden, Freizeittage, Blockfreizeiten

Entscheidungsverfahren:

- Generelle Bereitschaft des Unternehmens zu Wahlarbeitszeit
- (Wohlbollende) Abstimmung der individuellen Wochenarbeitszeit-Wünsche mit Abteilung, Vorgesetzten oder Gruppe
- Recht auf Wahlarbeitszeit
- Jährlich wiederkehrende Entscheidungs-/Wahlmöglichkeit
- Ankündigungsfristen zwischen 1 – 6 Monaten, Ankündigungsfrist für Freizeitnahme

Entscheidungskriterien:

- Persönliche Interessen

- Wirtschaftlicher, an den Anforderungen und der Auslastung orientierter Arbeitseinsatz
- Konkrete, arbeitsplatz- und abteilungsbezogene Durchführbarkeit
- Fehlen ökonomischer Ablehnungsgründe

Rahmen der Wahlarbeitszeit:

- Zeitliche Befristung der Wahlarbeitszeit
- Rückkehrrecht zu vorheriger vertraglicher Arbeitszeit
- Bezahlung der aktuellen Arbeitszeit, der vereinbarten Arbeitszeit
- Integration der Wahlarbeitszeit in ein Gleitzeitmodell oder in ein Teilzeitmodell

Rechte der Interessenvertretung:

- Information über Anträge auf Wahlarbeitszeit
- Anhörung des Betriebsrates/Personalrates bei Ablehnung einer Wahlarbeitszeit durch den Betrieb
- Paritätische Kommission
- Einbeziehung/Beteiligung der Interessenvertretung bei Arbeitszeitänderung größer als 25 % der Arbeitszeit

7.5 BLOCKFREIZEITEN/SABBATICAL

Wir haben uns konzentriert auf die Betrachtung von bezahlten Blockfreizeiten und Sabbaticals. Die Möglichkeiten zu unbezahltem Urlaub werden in den uns vorliegenden Vereinbarungen nicht gestaltet. Blockfreizeiten und Sabbaticals sind eine Form, vorgeleistete oder nachzuleistende Arbeitszeit in einem oder mehreren Freizeitblöcken auszugleichen. Wenngleich die Abgrenzung nicht scharf ist, scheint es sinnvoll, von Blockfreizeiten erst ab einem Umfang des Freizeitblocks von drei Wochen und mehr zu sprechen. Andere Arbeitszeitformen, z. B. die Gleitzeit, ermöglichen je nach Ausgestaltung ebenfalls größere Ausgleichsfreizeiten, die in Verbindung mit dem Urlaub weit über die drei Wochen hinausgehen können.

Das Besondere an Blockfreizeiten sind die Länge des Freizeitausgleichs und das Bestimmungsrecht der Beschäftigten über den Zeitpunkt für den Freizeitausgleich. Von der Entwicklung her zeigt sich ebenfalls, daß Blockfreizeiten zu einem erheblichen Teil vom Interesse der Beschäftigten initiiert wurden, beispielsweise um umfangreiche Zeit zu haben für Reisen, Weiterbildung oder familiäre Verpflichtungen.

Gegenüber unbezahltem Urlaub ergeben sich Unterschiede und Vorteile aus der Bezahlung.

Blockfreizeiten ermöglichen in einer besonderen Weise die Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Lebenssituationen, Aufgaben, Anforderungen und Lebenskonzepte.

Die Freizeit für eine Blockfreizeit wird angespart, indem regelmäßig mehr gearbeitet wird, als der Bezahlung entspricht. Die Beschäftigten sind formal in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Sie leisten die Arbeitszeit des Freizeitblocks vor (seltener auch nach). In einigen Fällen wird das Freizeitkonto zusätzlich oder allein durch – unregelmäßige – Mehrarbeit (mit Zuschlägen beaufschlagte Überstunden, in Gleitzeitform oder in Form eines Arbeitszeitkorridors), Zusatzschichten und nicht realisierbaren Urlaubsanspruch gefüllt.

Für Unternehmen sind Blockfreizeiten möglicherweise attraktiv, weil benötigte zusätzliche Arbeitskräfte befristet beschäftigt werden können und die Freizeitphasen längerfristig planbar sind.

Je nach vereinbarter Form sind Freizeitblöcke ab drei Wochen bis hin zu einem ganzen Jahr verfügbar, angespart z. B. durch regelmäßige Vollzeitarbeit bei auf 80 % oder sogar 50 % reduziertem Entgelt. Dadurch entsteht bei regelmäßigem Ansparen in vier Jahren ($4 \times 20 \% = 80 \%$) oder in einem Jahr (50 %) Anspruch auf ein ganzes Jahr Blockfreizeit bei fortgesetztem (80%igem oder 50%igem) Entgeltanspruch.

In einigen seltenen Fällen wird bereits ein Lebensarbeitszeitkonto erprobt. Hierbei wird langfristig Arbeitszeit vorgeleistet, um bei fortgesetztem Entgeltanspruch ein oder mehrere Jahre vor dem Renteneintritt nicht mehr arbeiten zu müssen. (Hierbei sind jedoch zusätzliche Fragen nach der langfristigen Sicherung der vorgeleisteten Arbeitszeit, z. B. gegenüber dem Konkursrisiko, zu klären.)

Das Blockmodell des Altersteilzeitgesetzes ist genauso konstruiert: Für bis zu fünf Jahre vor Ausscheiden aus dem Unternehmen wird 50 % Teilzeitarbeit mit 70 % des vorherigen Nettoentgeltes (aufgrund der gesetzlichen Regelung) zuzüglich etwaiger tariflicher oder betrieblicher Zusatzzahlungen vereinbart. Arbeitet ein Beschäftigter dann jedoch weiter 2,5 Jahre volle Arbeitszeit, steht ihm für die folgenden 2,5 Jahre Freizeitausgleich zu.

Gestaltungsgegenstände sind hier:

Ausmaß der flexiblen Arbeitszeit:

■ Ansparmöglichkeiten

Durch regelmäßig längere Arbeitszeit als dem Entgelt entspricht

Mit Zuschlägen beaufschlagte und nicht beaufschlagte Mehrarbeit

In Arbeitszeit umgerechneter Mehrarbeitszuschlag (Faktorisierung)

Zusatzschichten, Arbeitszeitguthaben aus anderen Arbeitszeitformen

Nicht wahrgenommene (Rest-)Urlaubsansprüche (Prüfung der tariflichen Zulässigkeit!)

Ausgleichsmöglichkeiten:

- Länge der Blockfreizeit (drei Wochen bis zu einem Jahr)
- Länge des Planungszeitraums, innerhalb dessen der Freizeitanspruch zu realisieren ist (Frage nach den tariflich zulässigen Ausgleichsfristen)

Entscheidungsverfahren für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:

- Antrag und Genehmigung des Ansparens von Arbeitszeit für ein Blockmodell
- Beantragung und Zustimmungsbedürftigkeit der konkreten Festlegung der Blockfreizeit
- Anmeldungs- oder Ankündigungsfristen für Wahrnehmung der Blockfreizeit
- Möglichkeit ausnahmsweiser kurzfristiger Inanspruchnahme von Teilen des angesparten Freizeitkontos
- Verfahren (Genehmigungspflicht) bei einmaliger betrieblicher Ablehnung eines Antrags auf Blockfreizeit

Rahmen der Arbeitszeitregelung:

- Verweis auf gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen
- Gewährleistung eines gleichbleibenden Entgelts, Berechnungsgrundlage für Entgelt in Freizeitphase
- Absicherung eines Arbeitszeitguthabens, vor allem gegen Insolvenzfolgen
- Bemessungszeitraum/Referenzzeitraum für rentenrelevante Entgeltbestandteile bei Freizeitblock unmittelbar vor Rentenanstritt
- Verfahrensweise bei längerer Erkrankung während des Freizeitblocks

Anrechnung von Arbeitszeit:

- (Ausschluß der) Anrechnung von Krankheitstagen während der Freizeitphase auf Zeitguthaben

Rechte der Interessenvertretung:

- Information und Beratung über Kontostände
- Initiativrechte für Ausgleichsmaßnahmen
- Paritätische Kommission für Gestaltung und Konfliktregelung

7.6 KURZARBEIT

Kurzarbeit ist meist eine Ausnahmeregelung innerhalb eines anderen Arbeitszeitmodells, z. B. eines Arbeitszeitkorridors. Sie macht ein zeitlich befristetes Abgehen von der üblichen Arbeitszeitform notwendig. Zum Teil handelt es sich um Rahmenregelungen, die konkrete Vereinbarungen einer Kurzarbeit vorbereiten bzw. möglich machen.

Die Absicht ist nicht selten, durch die Wahl der Arbeitszeitform die Auslastungsschwankungen kostengünstig auszugleichen. Kurzarbeitsregelungen sind in diesem Zusammenhang eine Art Notfallregel oder Ausnahmeregel für den Fall, daß weitergehende Arbeitszeitreduzierungen zur Verhinderung von Entlassung notwendig erscheinen.

Zugleich sollen mit der Vereinbarung die betrieblichen Voraussetzungen geschaffen werden, um das von der Bundesanstalt für Arbeit zu zahlende Kurzarbeitergeld zu erhalten.

Regelungen werden getroffen über

Arbeitszeitvolumen:

- Minimale Arbeitszeit
- Ausgleichszeitraum
- (Längste) Dauer der Kurzarbeit

Vorgang der Entscheidung über Kurzarbeit:

- Information und Beratung mit dem Betriebsrat und dem Wirtschaftsausschuß, z. T. über alternative Maßnahmen
- Beantragung bei der Bundesanstalt für Arbeit
- Konkrete Auswahl der Betroffenen und Bestimmung von Zeitpunkt und Zeitraum der Kurzarbeit
- Nutzung bestehender individueller Freizeitausgleichsansprüche (Arbeitszeitguthaben), um das Arbeitsvolumen zu reduzieren und um die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesanstalt für Arbeit zu schaffen

Ausgleich:

Ein Ausgleich ist nur vor der Beantragung von Kurzarbeit möglich, durch Reduzierung des Arbeitsvolumens, durch Nutzung bestehender Freizeitanprüche.

Rechte der Interessenvertretung:

- Festlegung von Umfang und Verteilung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- Abschluß einer Betriebsvereinbarung für jeden einzelnen Fall von Kurzarbeit

7.7 JAHRESARBEITSZEIT

Jahresarbeitszeit bezeichnet meist einen Ausgleichszeitraum. Der Begriff der Jahresarbeitszeit wird im Zusammenhang mit Gleitzeit wie mit Arbeitszeitkorridor verwendet. Jahresarbeitszeit unterscheidet sich daher häufig nicht von anderen Arbeitszeitformen.

Die Festlegung eines ganzjährigen Ausgleichszeitraums ermöglicht vielen Unternehmen eine gute Planung bzw. einen Ausgleich unterjähriger saisonaler Auslastungsschwankungen. Sofern der Arbeitgeber über die Festlegung der realen Arbeitszeit entscheidet, muß dafür gesorgt werden, daß die Beschäftigten nicht völlig in Abhängigkeit vom Arbeitgeber geraten – z. B. ihre Verpflichtungen mit den Leistungsabforderungen des Unternehmens vereinbaren oder Urlaub nicht nur zu ungünstigen Jahreszeiten machen können.

Jahresarbeitszeit stellt dann eine eigenständige Arbeitszeitform dar, wenn die arbeitsvertragliche Leistungsanforderung des Arbeitgebers mit Ableistung des Jahresarbeitszeitvolumens als erfüllt gilt, darüber hinausgehende Leistungsanforderungen des Arbeitgebers z. B. einer Zustimmung des/der Beschäftigten bedürfen, mit einem erhöhtem Entgeltsatz verbunden sind o. ä. m. Zu prüfen ist, ob die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit dem Beschäftigten bessere Voraussetzungen zur eigenen Arbeitsplanung, u. a. im Zusammenhang mit der Form der Projektarbeit, und zur Abwehr dauernd gesteigerter Leistungsabforderungen schafft. Werden Beschäftigte über ihre Standardaufgabe hinaus zusätzlich mit der Leitung der oder Mitarbeit in Projektgruppen beauftragt, können sie durch Planung und Verteilung ihrer Jahresarbeitszeit auf die verschiedenen Aufgaben voraussehbare Überlastungen etc. erkennen und auf Maßnahmen gegen die Überlastung drängen.

Die meisten uns vorliegenden Jahresarbeitszeitmodelle sind jedoch gestaltet wie ein Gleitzeitmodell oder wie ein Arbeitszeitkorridor. Allein der Ausgleichszeitraum ist eben ein Jahr. Dabei werden unterschieden:

- Starre Ausgleichszeiträume mit kalendermäßiger Festlegung von Beginn und Ende;
- Dynamische Ausgleichszeiträume, die mit jedem erzielten Ausgleich auf tariflichem Arbeitszeitzniveau neu beginnen.

7.8 VERTRAUENSGLEITZEIT

Vertrauensgleitzeit ist eine junge Form flexibler Arbeitszeit. Sie wird als logische Fortentwicklung der Gleitzeitmodelle betrachtet, weil sie nicht die Anwesenheit am Arbeitsplatz, sondern die Leistung – unabhängig von der dafür benötigten Zeit – in den Vordergrund stellt. Die logische Fortsetzung dieser Überlegung, Orientierung nicht an der erbrachten Leistung, sondern an dem erzielten Arbeitsergebnis, führt zu ergebnisorientierter Arbeitszeit. Diese Betrachtung soll verdeutlichen, daß mit Vertrauensgleitzeit und ergebnisorientierter Arbeitszeit nicht nur ein weiteres Modell flexibler Arbeitszeit entwickelt worden ist, sondern daß hier Kernelemente des Beschäftigungsverhältnisses wie die Abhängigkeit, das Direktionsrecht, die Risikoverteilung und die Ergebnisverteilung berührt sind. Zeit und Geld, Arbeitszeit und Arbeitsentgelt und ihre Beziehung zueinander bestimmen das Beschäftigungsverhältnis. Sie werden üblicherweise im Zusammenhang tariflich vereinbart. Wenn das Verhältnis von Arbeitszeit zu Entgelt auf eine »Vertrauensbasis« (Vertrauensgleitzeit) gestellt wird oder sich an Arbeitsergebnissen orientiert (ergebnisorientierte Arbeitszeit), dann stellen sich die Fragen der Ausgestaltung und des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen neu. Und nicht zuletzt wird die Frage aufgeworfen, ob nicht mit ergebnisorientierter Arbeitszeit notwendigerweise eine am Ergebnis orientierte Bezahlung, sprich Gewinnbeteiligung, verbunden ist. Übernimmt schließlich ein Arbeitnehmer Verantwortung für das Ergebnis seiner zur Verfügung gestellten Arbeitszeit und seiner erbrachten Leistung, dann muß er auch Anteil haben an der »Risikoprämie« für diese Verantwortung.

Vertrauensgleitzeit befindet sich in einem Erprobungsstadium. Uns liegen fünf entsprechende Vereinbarungen vor: aus der Redaktion einer Tageszeitung und aus vier Produktionsunternehmen der elektrotechnischen, chemischen und Zigarettenindustrie.

Was ist Vertrauensgleitzeit?

Wir müssen uns auf die Eigendefinitionen der betrieblichen Vereinbarungen beschränken. Vertrauensgleitzeit ist demgemäß eine Arbeitszeitform, bei der auf Arbeitszeitkontrolle verzichtet wird. Tatsächlich wird aber nicht vollständig auf die Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet. Die wenigen vorliegenden Vereinbarungen machen bereits hier ein Abgrenzungsproblem deutlich. Bei Vertrauensgleitzeit wird auf eine systematische elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeit verzichtet. Es wird aber nicht in jedem Fall auf eine Selbstaufschreibung und auch nicht in jedem Fall darauf verzichtet, die Selbst-

aufschreibung dem Vorgesetzten oder Bereichsleiter vorzulegen. Durchgängig ist also der Verzicht auf eine maschinelle Arbeitszeiterfassung. Es bleiben aber eine Vielzahl von Möglichkeiten der formellen wie informellen Arbeitszeitkontrolle, z. B. die Definition einer Kernzeit mit Anwesenheitspflicht. In einem Fall wird die Entwicklung von Qualitätsstandards, Bearbeitungszeiten etc. (unter Beteiligung der Beschäftigten) als eine Kontrollform entwickelt. Eine weitere Form der Arbeitszeitkontrolle besteht darin, den Freizeitausgleich zu kontrollieren, etwa durch die Erforderlichkeit einer Abstimmung mit dem Vorgesetzten.

Mehrarbeit mit Entgeltzuschlägen entfällt in den vorliegenden Vereinbarungen zur Vertrauensgleitzeit weitgehend. Das heißt, mit Zuschlägen beaufschlagte Arbeitszeit wird an besondere Voraussetzungen wie die Beantragung und Genehmigung durch Vorgesetzte oder an eine bestimmte Lage (z. B. an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen) gebunden.

Ausgleichszeiträume werden in den vorliegenden Vereinbarungen zwischen zwei Wochen, 12 Monaten und »unbefristet« vereinbart. Jeder Ausgleichszeitraum macht aber nur dann Sinn, wenn die Arbeitszeit zumindest durch Selbstaufschreibung erfaßt wird, weil erst dann ein Ausgleich überhaupt dargestellt und innerhalb eines bestimmten Zeitraumes realisiert werden kann.

Die Beschränkung der maximalen Zeitguthaben oder Zeitschulden auf beispielsweise 100 Stunden oder +70 und -35 Stunden, die maximal in einen folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden können, macht ebenfalls eine Arbeitszeiterfassung notwendig.

Das zentrale Problem, auch das zentrale Gestaltungsproblem der Vertrauensgleitzeit ist das Verhältnis von Arbeit (Arbeitszeit, Leistung oder Arbeitsergebnis) zu Entgelt. Wie verhindern die beteiligten Unternehmen, daß Beschäftigte ihre Arbeitszeitverpflichtung zu Tageszeiten, Tagen oder Arbeitsphasen erfüllen, in denen sie tatsächlich nicht ausgelastet sind? Wie verhindern die betrieblichen Interessenvertreter eine Überlastung und Übervorteilung der Beschäftigten in der Form, daß die Beschäftigten dauerhaft Leistungen erbringen müssen, die sie in der tariflichen und damit bezahlten Arbeitszeit nicht erfüllen können? Die Arbeitszeitkontrolle und der Arbeitszeitznachweis hat als Rechtfertigung gegen immer weiter gesteigerte Leistungsabforderungen des Arbeitgebers eine Schutzwirkung. Die vorliegenden Vereinbarungen haben dafür mehrere Wege entwickelt:

Vorgesetzte und Beschäftigte sind dafür verantwortlich, daß keine Zeitsalden entstehen, die nicht mehr ab- oder aufgebaut werden können.

(Zigarettenindustrie, 030200/735)

Betriebsrat und Personalabteilung bewerten regelmäßig den aktuellen Arbeitszeitkontenstand. (Zigarettenindustrie, 030200/735)

Die Einbeziehung des Samstags in die Arbeitszeit bedarf jeweils der Zustimmung des Betriebsrates. (Elektroindustrie, 030200/321)

Überlastsituation

Die Arbeitszeit-Mehrleistung soll zukünftig aufgrund des Wegfalls der elektronischen Zeiterfassung – ausschließlich zur Selbstkontrolle – in halbstundenweiser Selbstaufschreibung der Differenzen zur jeweiligen Orientierungsarbeitszeit durch den Mitarbeiter selbst erfolgen.

Ist aufgrund des Arbeitsvolumens die Arbeitszeit-Mehrleistung (Arbeitszeit über 7 Stunden und 45 Minuten) für Mitarbeiter im Tarifbereich auf insgesamt 40 Stunden angewachsen und kann sie auf längere Sicht nicht durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden, so ist eine sog. Überlastsituation gegeben.

Die Überlastsituation ist dem Vorgesetzten anzuzeigen, er hat für eine entsprechende Entlastung Sorge zu tragen.

Der jeweilige Umgang mit der Überlastsituation ist in einem Formblatt zu dokumentieren, das Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist. Eine Kopie des vom Mitarbeiter und/oder vom Vorgesetzten ausgefüllten Formblatts geht an die Clearingstelle. (Chemieindustrie, 030200/901)

Als Instrument zur Verhinderung nicht mehr abbaubarer Arbeitszeitguthaben oder Arbeitszeitschulden können auch »Ampelregelungen« eingesetzt werden. Hierbei werden individuelle oder aber summierte Arbeitszeitkontenstände von Gruppen oder Abteilungen an Schwellenwerten gemessen. Bei Erreichen der Schwellenwerte werden bestimmte Verfahren ausgelöst, die ein weiteres Ansteigen blockieren oder an der zweiten Schwelle die Verpflichtung zu Maßnahmen vorschreiben, mit denen der Arbeitszeitkontenstand abgebaut werden muß.

Umgekehrt scheint aber der Arbeitsdruck und die Arbeitsintensität in den Unternehmen so hoch zu sein, daß auf eine unmittelbare Vereinbarung von Arbeitspensen verzichtet wird. In einer Vereinbarung werden Qualitätsstandards und Bearbeitungszeiten zum Maßstab für die Arbeitsleistung erhoben, die »unter Beteiligung der Beschäftigten« konkretisiert werden müssen.

Als Zielsetzungen der Vereinbarungen zur Vertrauensgleitzeit werden – wie in vielen Vereinbarungen zu anderen flexiblen Arbeitszeitformen – die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, die Sicherung der Arbeitsplätze und die Gewährleistung verschiedener

Belange und Anforderungen genannt, neben der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitszeitgestaltung und der Berücksichtigung individueller Wünsche und Präferenzen. Zusätzlich wird einmal die Unterstützung einer Vertrauenskultur im Betrieb als Zielsetzung angeführt.

In den meisten Vereinbarungen werden Kriterien benannt, nach denen sich die konkrete Arbeitszeitgestaltung zu richten hat. Es sind dies neben den persönlichen Präferenzen »*Jeder arbeitet, wie er möchte, unter ...*« die betrieblichen Belange, die tatsächlichen aktuellen Anforderungen und ihre Schwankungen.

»Vertrauensgleitzeit« scheint für viele Beschäftigte zunächst durchaus attraktiv zu sein, wissen sie doch tatsächlich in vielen Fällen selbst am besten, wann und wie die Arbeit unter qualitativen, quantitativen und wirtschaftlichen Aspekten optimal zu erbringen ist. Für eine Interessenvertretung stellt sich jedoch die Frage, welche Instrumente entwickelt und vereinbart werden können, um den notwendigen Schutz gegen Überforderung, auch gegen scheinbar freiwillige Selbstüberforderung, zu gewährleisten und wie die praktische Wirksamkeit dieser Instrumente überprüft werden kann. Wenn auf einen Arbeitszeitznachweis verzichtet wird, entfällt nicht nur die – unangenehme – Kontrolle, es entfällt auch eine Möglichkeit, die erbrachte Arbeitszeit zur Rechtfertigung nachzuweisen.

Wie kann der Betriebsrat überwachen, daß die Beschäftigten nicht dauerhaft, z. B. durch hohe Leistungsabforderungen (Zielvereinbarungen, Zielvorgaben) gezwungen werden, weit über die tariflich vereinbarte und bezahlte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten? Welche Möglichkeiten stehen den Beschäftigten selbst zur Verfügung, die Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung nachzuweisen, übermäßige Leistungsabforderungen zurückzuweisen und eine Konkurrenz untereinander um Aufstieg oder Arbeitsplatzsicherheit durch wechselseitiges Überbieten mit unbezahlter Mehrarbeit zu verhindern?

Gestaltungsmerkmale für eine Vertrauensgleitzeit können sein:

Volumen:

- Arbeitszeitvolumen, minimale und maximale Arbeitszeit pro Tag, pro Woche
- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld absolut
- Maximales Arbeitszeitguthaben/maximale Arbeitszeitschuld am Ende eines Ausgleichszeitraums zur Übertragung in den folgenden Ausgleichszeitraum
- Definition einer Rahmenarbeitszeit, einer Kernzeit, einer Funktions- oder Servicezeit mit Besetzungsstärke
- Einbeziehung/Ausschluß von Samstagen, Sonntagen und Feiertagen

Ausgleichsmöglichkeiten:

- Größe und Form des Ausgleichszeitraumes
- Formen und Umfang des Freizeitausgleichs

Entscheidungsverfahren für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:

- Entscheidungskompetenz (beim einzelnen Beschäftigten, Vorgesetzten, Team)
- Abstimmungserfordernis mit Kollegen, Arbeitsgruppe, Vorgesetzten
- Ankündigungsfristen für Arbeits- oder Freizeit

Entscheidungskriterien für Festlegung der konkreten Arbeits- und Freizeit:

- Kriterien zur Festlegung der konkreten Arbeits-/Freizeit (persönliche, betriebliche, Kundenanforderungen, Lieferfristen, Qualitätsstandards, Bearbeitungszeiten)
- Abgrenzung der Vertrauensgleitzeit von mit Zuschlägen bezahlter Mehrarbeit

Gestaltung der Leistungsabforderung, Verhinderung von Überlastung:

- Zustimmungsbedürftigkeit unüblicher Arbeitszeiten (außerhalb der Rahmenarbeitszeit, an Samstagen und Sonntagen)
- Definition von Schwellenwerten für Arbeitszeitguthaben und -schuld, die bestimmte Reaktionen (kein weiteres Anwachsen, Abbau) auslösen
- Bestimmung der Konsequenzen und Verantwortlichkeiten bei Erreichen oder Überschreiten der Schwellenwerte
- Regelmäßige Bewertung der Arbeitszeitkonten durch Betriebsrat und Personalabteilung
- Definition einer »Überlastsituation«, d. h. eines nicht ausgleichbaren Arbeitszeitguthabens und der darauf folgenden Reaktionen, d. h. Meldung an den Vorgesetzten, Dokumentation und Meldung der Reaktion auf die Überlastsituation an die paritätisch besetzte Clearingstelle
- Definition der Verantwortlichkeit für die Verhinderung von nicht abbaubaren Arbeitszeitguthaben/-schuld

- Definition von Konsequenzen bei Überschreitung der Schwellenwerte, z. B. Entgeltabzug bei Arbeitszeitschuld, Anordnung von Freizeitausgleich bei übermäßigen Arbeitszeitguthaben

Anrechnung von Arbeitszeit:

- Bei Fehlzeiten, Fortbildung, Dienstreisen etc.
- Bestimmung, wann und in welchem Umfang bezahlt freigestellt wird

Rechte der Interessenvertretung:

- Information über Arbeitszeitkontenstände
- Beratungsrecht oder -pflicht über Maßnahmen bei Überschreitung von Schwellenwerten
- Konfliktregelung, z. B. durch eine paritätische Kommission

Arbeitszeiterfassung und -auswertung:

- Arbeitszeiterfassung, Selbstaufschreibung

8. LITERATURHINWEISE

- Bässler, Christel; Lange, Kirsten, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Flexible Arbeitszeitgestaltung aus der Sicht der Gewerkschaften, Manuskripte 238, Düsseldorf, 1997
- Bispinck, Reinhard und WSI-Tarifarchiv, Immer kürzer und immer flexibler, tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihre Gestaltungen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 23, Düsseldorf, Januar 1996
- Bispinck, Reinhard/Klammer, Ute u. a., Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten, 1997/98, Düsseldorf, Oktober 1998, mit Verzeichnis der Übersichten und Tabellen
- Bispinck/WSI-Tarifarchiv, Zwischen Plus und Minus: Zeitkonten in Tarifverträgen, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 1998
- Büssing, André; Seifert, Hartmut, Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, Reiner-Hampff-Verlag, München und Mehring, 1995
- Elsner, Gine; Hedden, Ina, »Daß man eben mal planen kann«, Die Einführung eines neuen Schichtplansystems mit kurzen Blöcken, VSA-Verlag, Hamburg, 1996
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Kontinuierliche Schichtsysteme, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1998
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Komprimierte Arbeitszeit, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1997
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Statistiken und Nachrichten, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1996
- Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (Hrsg.), Baier, Wolfram und Seifert, Hartmut, Veränderung der Arbeitsorganisation und Folgen für den Personaleinsatz – Mehr Zeitsouveränität durch Zeitkontenmodelle?, Hamburg, 1995
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitszeit und Beschäftigung – Pressedokumentation –, vorgelegt zur Fördererversammlung am 4. Juni 1997 in Dortmund
- Hartz, Peter, Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht, die Volkswagenlösung, Campus-Verlag, Frankfurt/New York, 1994
- IGM (Hrsg.), Standpunkt »Bewegte Zeiten«, Frankfurt/Main, September 1995

- Klein, Martina (Hrsg.), Nicht immer, aber immer öfter – Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Marburg, Berlin, 1993
- Kooperationsstelle Hochschulen/Gewerkschaften an der Carl-von-Ossietzky-Universität, Oldenburg, Modelle zur Arbeitszeit, Beispiele, Erfahrungen und Handlungshilfen, Materialien zur Kooperation Nr. 20, Oldenburg, 1997
- Kraetsch, Clemens und Trinczek, Rainer, Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des produzierenden Gewerbes, in Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 4/1998, Westdeutscher Verlag
- Lindecke, Christiane; Lehnendorf, Steffen, Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitsorganisation – ein Überblick über neuere Betriebsvereinbarungen –, Vortragsmanuskript Workshop »Beschäftigungssicherung und Neueinstellungen durch neue Arbeitszeitmodelle« am 07.03.1997 in Gelsenkirchen, Institut für Arbeit und Technik
- ÖTV, Bezirk NW1 (Hrsg.), Arbeitszeitverkürzung zur Diskussion, Sonderausgabe April 1997 des Vertrauensleute-Infos, Düsseldorf
- ÖTV, Bezirk NW1 (Hrsg.), Arbeitszeitverkürzung, Info-Dienst für Vertrauensleute Nr. 17, Juli 1995, Düsseldorf
- Promberger, M., Rosdücher, J., Seifert, H., Trinczek, R., Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung – 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele, Edition Sigmar, Rainer-Bohn-Verlag, Berlin, 1996
- Promberger, Marcus, Rosdücher, Jörg, Seifert, Hartmut, Trinczek, Rainer, Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?, Edition Sigmar, herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Rainer-Bohn-Verlag, Berlin, 1997
- Seifert, Hartmut und Klenner, Christina (Hrsg.), Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Hamburg, 1998

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat.

Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen.

Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

