



Handlungsanleitung

Druckindustrie

»Überstunden

*sind die Summe der Zeit,
die früher oder später vom
Leben abgezogen wird.«*

Heinz Oskar Vetter,
ehem. DGB-Vorsitzender

Arbeitszeitkonten

Planungsänderungen durch
kurzfristige An- und Absage
von Arbeitszeit

– eine Handlungsanleitung –

1. Auflage



ver.di

Medien, Kunst
und Industrie

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



**ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
Fachbereich
Medien, Kunst und Industrie**

Impressum

Herausgeber: ver.di – Bundesvorstand Fachbereich Medien, Kunst und Industrie (FB 8)
Autor und juristische Beratung: Detlef Hensche • V.i.S.d.P.: Gerhard Kirchgäßner
Redaktion: Andreas Fröhlich, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
Telefon 030 / 6956 – 2344, Fax: 030 / 6956 – 3654, Internet: www.druck.verdi.de

Druck: apm AG, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

November 2006 • 1. Auflage • xxxxx Exemplare

Kontaktadressen

**ver.di Landesbezirke
Fachbereich Medien, Kunst und
Industrie (FB 8)**

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Baden-Württemberg**

Königstraße 10a
70173 Stuttgart
Tel.: 07 11/887 8808 03
Fax.: 07 11/8 87 8808 99
E-Mail: dagmar.mann@verdi.de
wolfgang.haupt@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Bayern**

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 089/59977 1085
Fax: 089/59977 3079
E-Mail: gerda.schusser@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Berlin-Brandenburg**

Köpenicker Straße 30
10179 Berlin
Tel.: 030/88 66 54 05
Fax: 030/88 66 59 34
E-Mail: rosemarie.koch@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Hessen**

Wilhelm-Leuschner-Str. 69
60329 Frankfurt
Tel.: 069/25 69 15 01
Fax: 069/25 69 15 99
E-Mail: claudia.stich@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Hamburg und Nord**

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel.: 040/28 58 40 82
Fax: 040/28 58 90 80
E-Mail: erika.engst@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Nordrhein-Westfalen**

Karlstraße 123-127
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/61 82 43 31
Fax: 02 11/61 82 44 68
E-Mail: fb8.nrw@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Niedersachsen-Bremen**

Goseriede 10
30159 Hannover
Tel.: 05 11/12 40 02 91
Fax: 05 11/12 40 01 55
E-Mail: maria.zaragoza@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Rheinland-Pfalz-Saar**

Münsterplatz 2–6
55116 Mainz
Tel.: 061 31/972 61 91
Fax: 061 31/972 61 99
E-Mail: claudia.kraft@verdi.de

**ver.di Landesbezirksfachbereich
Medien, Kunst und Industrie
Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt
(Südost)**

Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: 03 51/86 33-1 36
Fax: 03 51/86 33-1 86
Email: gabriele.leonhardt@verdi.de
heike.pusch@verdi.de

Vorbemerkung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in der Tarifaueinandersetzung um einen neuen Manteltarifvertrag im Jahr 2004/2005 ist es uns gelungen eine Reihe politischer Erfolge zu erzielen. So konnte vor allem verhindert werden, dass durch tarifliche Verlängerung der Wochenarbeitszeit weitere zig Tausende Arbeitsplätze gefährdet werden und damit der fortschreitende Personalabbau forciert worden wäre.

Erstmals wurde in der Druckindustrie eine tarifliche Regelung getroffen, die Planänderungen durch kurzfristige An- und Absagen von Arbeitszeiten ermöglicht. Diese Art der flexiblen Arbeitszeit zu nutzen muss betrieblich vereinbart werden. Den Betriebsräten kommt hier eine hohe Verantwortung zu, um die Beschäftigten vor Willkür und betrieblichem „Wildwuchs“ zu schützen.

Im August 2005 haben wir eine erste Handlungshilfe und eine Checkliste für Betriebsvereinbarungen dazu veröffentlicht. In der hier vorliegenden Neufassung einer Handlungsanleitung für Betriebsräte sind die Erläuterungen zur tariflichen Regelung und die praktischen Handlungsempfehlungen für Betriebsvereinbarungen zusammengefasst. Die Handlungsanleitung berücksichtigt bereits praktische Erfahrungen bei betrieblichen Umsetzungen sowie erste Einigungstollenergebnisse. In diesem Zusammenhang gilt es, dem Autor dieser Handlungshilfe, unserem Kollegen Detlef Hensche ganz besonders herzlichen Dank zu sagen.

Die Tarifparteien haben sich auf eine gemeinsame „Umsetzungshilfe“ zu Arbeitszeitkonten geeinigt. Dieser gemeinsame Text von bvdm und ver.di enthält einvernehmlich die unstrittigen Grundlagen für die Planänderungen von Arbeitszeiten und das buchen in Arbeitszeitkonten. Die tariflichen Grundlagen für Planänderungen der Arbeitszeit und diese gemeinsame Umsetzungshilfe haben wir in dieser Handlungsanleitung vorangestellt abgedruckt. Die vorliegende Handlungsanleitung enthält Regelungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen. Diese Vorschläge sind als „Formulierungshilfe“ gedacht und nicht abschließend zu betrachten. Je nach betrieblicher Situation und Interessen der Beschäftigten, können Schwerpunkte anders gelegt werden sowie andere Regelungsinhalte hinzukommen.

Selbstverständlich stehen die Sekretär/innen in den Fachbereichen vor Ort und in den Landesfachbereichen ebenso wie die Tarifabteilung beim Bundesfachbereich darüber hinaus zu konkreten Fragen und Beratungen zur Verfügung.

Berlin, 9. November 2006

Andreas Fröhlich

Inhaltsverzeichnis

I. Tarifvertragliche Grundlagen und gemeinsame Umsetzungshilfe von bvdm. und ver.di	4
1. Tarifregelungen	4
2. Gemeinsame Umsetzungshilfe von bvdm und ver.di	5
II. Erläuterungen und Handlungsempfehlungen	9
1. Inhalt und Zweck der Neuregelung.	9
Verhältnis zu anderen Formen der Arbeitszeitverteilung	9
a) Inhalt der Neuregelungen	9
b) Verhältnis zu anderen Formen der Arbeitszeitverteilung	10
2. Voraussetzungen zulässiger Planungsänderungen	13
a) Betriebsvereinbarung	13
b) Betriebe ohne Betriebsrat	14
c) Prüfstein Arbeitsvertrag	14
d) Planungsänderungen	17
e) kurzfristige An- und Absage	18
f) Wahrung der Mitbestimmung	20
g) Zeitungs- und Akzidenzbetriebe	21
h) Nachweis der Voraussetzungen	22
3. Rahmenbedingungen kurzfristiger An- und Absagen	24
a) Individuelle Begrenzung von An- und Absagen	24
b) Vorrang für Freiwilligkeit und Einvernehmen	25
c) Kein Eingriff in den Urlaub etc.	26
d) Ablehnungsrecht aus persönlichen Gründen	27
e) Keine gleichzeitige An- und Absage von Arbeit	28
f) Ankündigungsfristen	28
g) Gleichmäßige Verteilung von Einsätzen und Freistellungen	30
h) Mindestdauer von Zusatzschichten	31
i) Arbeitsschutz und Verdienstsicherung bei Schichtwechsel	31
j) Insbesondere: Absage von Schichten	32
k) Beteiligung des Betriebsrates	33
4. Vergütung	33

5. Arbeitszeitkonto	35
a) Was wird gebucht?	35
b) Ausfallzeiten	37
c) Bandbreite. Ober- und Untergrenzen	37
d) Ausgleich und Ampelkonto	38
e) Jährlicher Ausgleich	41
f) Information über den Kontostand	42
g) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	42
h) Insolvenzsicherung	43
6. Beschäftigungssicherung	43
7. Schlussbemerkungen	44
a) Kollision mit anderen Betriebsvereinbarungen prüfen	44
b) Erprobungsphase durch befristete Betriebsvereinbarung	44
8. Literatur	44

I. Tarifvertragliche Grundlagen und gemeinsame Umsetzungshilfe von bvdm und ver.di

1. Tarifregelungen

Die Grundlagen für kurzfristige Planungsänderungen durch An- und Absage von Arbeitszeit und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten finden sich in folgenden Regelungen des neuen Manteltarifvertrages.

§ 3 Arbeitszeit

I. Dauer der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, in den neuen Bundesländern 38 Stunden. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist diese im Durchschnitt zu erbringen.
2. Ist eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so kann der Ausgleich zur tariflichen Arbeitszeitdauer nach Ziff. 1 auch dadurch erfolgen, dass für jede geleistete halbe Stunde wöchentlicher Arbeitszeitverlängerung drei bezahlte Freistellungstage im Jahr gewährt werden. Dabei sind Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes zu berücksichtigen. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 11 MTV) zusammen, so ist er verbraucht. Beim Zusammentreffen mit Tarifurlaub wird dieser insoweit nicht verbraucht. Die freien Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie.

...

II. Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen.
 2. Zur Produktion (einschließlich Weiterverarbeitung und Versand) von Zeitungen oder Zeitschriften kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichend vereinbart werden.
- ...
7. Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig. Durch Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind Rege-

lungen für die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann über Zeitkonten¹ abgerechnet werden und ist in der Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei ist ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen, der durch Multiplikation des Stundenlohnes mit dem Faktor 152 (neue Bundesländer: 165) zu ermitteln ist. Auf den Zeitkonten können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden. Bestehende betriebliche Regelungen können fortgeführt werden.

...

V. Betriebe ohne Betriebsrat

Die vorgenannten Regelungen können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen zurzeit kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Anhörung der Belegschaft.

...

2. Gemeinsame Umsetzungshilfe von bvdm und ver.di

Umsetzungshilfe zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druckindustrie

Die Tarifvertragsparteien Bundesverband Druck und Medien e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie haben bei der Einigung über einen neuen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie am 15. Juli 2005 die tarifliche Möglichkeit für Arbeitszeitkonten geschaffen. Diese gemeinsame Umsetzungshilfe soll Betriebsräten und Unternehmensleitungen, die sich für Arbeitszeitkonten entscheiden, erste praktische Hinweise geben.

...

Grundsätze

Die Möglichkeit geplante Arbeitszeit kurzfristig zu ändern, soll den Betrieben mehr Flexibilität geben, beispielsweise bei Auftrags- und Produktionsschwankungen. Im Gegenzug sollen die Beschäftigten Gelegenheit erhalten, erworbene freie Zeit selbstbestimmter zu planen.

¹ Siehe auch Umsetzungshilfe der Tarifvertragsparteien zu Arbeitszeitkonten nach MTV Druck vom 03.08.2005

Arbeitszeitkonten**Zweck**

Zweck der Arbeitszeitkonten ist es, die Abweichungen der Arbeitszeit von den Arbeitszeitverteilungsplänen zu dokumentieren.

Ungleichmäßige Verteilung

Bei der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beim Arbeitszeitverteilungsplan im Durchschnitt erreicht werden. Bekanntlich kann der Samstag unter Beachtung der tarifliche Regelungen in § 3 MTV in die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit einbezogen werden. Der Verteilungszeitraum ist tariflich nicht festgelegt und daher betrieblich zu regeln. Selbstverständlich gelten unabhängig davon auch die tariflichen Regelungen zu Sonderschichten und Überstunden.

Planänderungen

Planänderungen durch kurzfristige An- und Absage der im Arbeitszeitverteilungsplan vorgesehenen Arbeitszeit sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, insbesondere die An- und Absagefristen sowie die zu berücksichtigenden Kriterien bei der Planänderung wie beispielsweise die sozialen Belange, die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und die Kontenstände.

Arbeitszeitkonto

Der Ausgleich zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt über das Arbeitszeitkonto und ist betrieblich zu regeln.

Plus- und Minusstunden

Die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage führt zu Plus- und Minusstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten werden. Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden.

Ausgleich

Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Freizeit, Minusstunden durch Arbeit ausgeglichen. Die Kriterien für den Ausgleich der Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto werden von den Betriebsparteien festgelegt. In Betracht kommen insbesondere der Kontostand und soziale Belange.

Auszahlung

Die Auszahlung der Plusstunden soll nur in Ausnahmefällen erfolgen, wie z.B. Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, Krankheit oder beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, wenn ein Ausgleich durch Freizeit nicht mehr möglich ist. Im Todesfall erfolgt die Auszahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen an die Erben.

Verfall

Plusstunden dürfen nicht verfallen, Minusstunden dürfen dem Arbeitnehmer bei der Entlohnung nicht abgezogen werden. Minusstunden verfallen, wenn die Annahme der Leistung nicht mehr möglich ist.

Monatsgrundlohn

Werden Arbeitszeitkonten geführt, ist ein gleichbleibender Monatsgrundlohn zu zahlen. Der Monatsgrundlohn berechnet sich durch Multiplikation des vertraglichen Stundenlohns mit dem Faktor 152, in den neuen Bundesländern mit dem Faktor 165. Zusätzlich zum Monatsgrundlohn kommen Zuschläge, die aufgrund der im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeit angefallen sind.

Bestehende betriebliche Regelungen

Die Tarifparteien haben sich darauf geeinigt, dass vor dem 15. Juli 2005 bestehende betriebliche Regelungen fortgeführt werden können.

Bestandteile einer Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten

Zu den Regelungsmöglichkeiten für Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten geben die Tarifparteien die folgenden Hinweise und gemeinsamen Empfehlungen ab, welche Punkte beispielsweise geregelt werden sollten:

Geltungsbereich für die Arbeitszeitkonten**– betriebs- oder abteilungsweise**

Der Geltungsbereich für die Arbeitszeitkontenregelung muss in der Betriebsvereinbarung klar definiert sein. Arbeitszeitkonten müssen nicht für alle Beschäftigte eines Betriebes eingeführt werden. Die Betriebsvereinbarung kann auch für Beschäftigte einer Abteilung gelten.

– Auszubildende

Auszubildende sollten von der Arbeitszeitkontenregelung ausgeschlossen sein, da sie zum Zwecke der Ausbildung im Betrieb sind.

– Teilzeitkräfte

Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbarter Arbeitszeitlage und -länge sind von kurzfristigen Planungsänderungen ausgeschlossen.

An- und Absagefristen für die Änderung des Arbeitszeitverteilungsplans

Die Kriterien und Fristen für kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Darüber hinaus kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, was geschieht, wenn die tatsächlichen An- und Absagefristen kürzer sind als die vereinbarten. Hier bietet sich an, dass dann Überstunden ausgelöst werden.

Freizeit

Freizeitwünsche des Arbeitnehmers sollen im Rahmen des Arbeitszeitkontos erfüllt werden, wenn betriebliche Gründe oder Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Zeitkontenstand

Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Mitteilung über seinen Zeitkontostand. Des Weiteren soll der Betriebsrat monatlich über die Kontenstände der Beschäftigten informiert werden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen**– Insolvenzversicherung**

Die gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzversicherung sind zu beachten.

– gesetzliche Bestimmungen

Des Weiteren sind insbesondere die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu berücksichtigen.

Frankfurt, 3.8.2005

Bundesverband Druck und Medien e.V. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

Wiesbaden Berlin
gez. Thomas Mayer

gez. Andreas Fröhlich; gez. Josef Peitz

II. Erläuterungen und Handlungsempfehlungen**1. Inhalt und Zweck der Neuregelung.****Verhältnis zu anderen Formen der Arbeitszeitverteilung****a) Inhalt der Neuregelungen**

Die Neuregelung, um die es im Folgenden geht, ist in § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 Manteltarifvertrag (MTV) festgelegt.

Satz 1 („Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig.“) ist alter Text und fand sich in den früheren Fassungen des MTV in § 3, Ziff. 1, letzter Satz in Verbindung mit Durchführungsbestimmung (DfBst) 4.

Neu ist allein und erstmalig die Möglichkeit von Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit. In der betrieblichen Diskussion ist in diesem Zusammenhang allgemein von Arbeitszeitkonten die Rede. Auch die gemeinsame Umsetzungshilfe von bvd.m. und ver.di spricht von „Arbeitszeitkonten“.

Das ist, wenn nicht falsch, doch zumindest missverständlich und geht am eigentlichen Kern der Neuregelungen vorbei. Diese besteht vielmehr darin, dem Arbeitgeber die Befugnis zu kurzfristiger An- und Absage von Arbeitszeit zu geben. Im Klartext:

- Liegen die im MTV genannten Voraussetzungen vor, muss sich der Arbeitgeber nicht an vorhandene Arbeitszeitverteilungs- bzw. Schichtpläne halten, sondern kann einzelne Beschäftigte kurzfristig in den Betrieb rufen bzw. längere Arbeitszeit anordnen; oder er kann sie nach Hause schicken.
- Im Falle zusätzlicher oder verlängerter Arbeitszeit handelt es sich um regelmäßige Arbeitszeit, nicht um zuschlagspflichtige Überstunden.
- Im Falle abgesagter Arbeitszeit muss der nach Hause geschickte Arbeitnehmer die Arbeit später nachholen oder mit bereits erbrachter Vorleistung verrechnen lassen. Nach allgemeinem Arbeitsrecht würde der Arbeitgeber, der die geplante Arbeit nicht in Anspruch nimmt, dagegen in sog. Annahmeverzug geraten: er müsste den Lohn zahlen, ohne die Arbeit später nachholen zu lassen.

Es geht mit anderen Worten um eine besondere Form der flexiblen Arbeitszeit, die

- die Beschäftigten der kurzfristigen Verfügbarkeit durch den Arbeitgeber unterwirft und ihre Freizeit von der jeweiligen Auftragslage und Kapazitätsauslastung abhängig macht,

- und die Überschreitungen der geplanten Arbeitszeit nicht mehr als mitbestimmungs- und zuschlagspflichtige Überstunden² behandelt, sondern als regelmäßige Arbeitszeit.

Die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ist erst die Folge solcher flexiblen Arbeitszeiten; sie bilden das Instrument zur Aufzeichnung und späteren Abwicklung von abweichenden Arbeitszeiten; Arbeitszeitkonten sind mit anderen Worten die Buchhaltung kurzfristig geänderter Arbeitszeiten.

Dass ver.di gute Gründe hatte, sich auf eine solche, in anderen Branchen und Betrieben längst praktizierte Regelung einzulassen, um im Übrigen die 35-Stunden- und 5-Tage-Woche ungeschmälert zu erhalten, steht auf einem anderen Blatt. Das ändert nichts an der Notwendigkeit, sich korrekt und ungeschminkt Klarheit über die Neuregelung zu verschaffen, nicht zuletzt, um einen behutsamen und schonenden Gebrauch von ihr zu machen. Planabweichungen durch kurzfristige An- und Absage von Arbeit dürfen wegen der weitgehenden Eingriffe in die Freizeit nur das letzte Mittel sein, wenn mildere Formen der Anpassung nicht möglich sind.

b) Verhältnis zu anderen Formen der Arbeitszeitverteilung

MTV und Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheiden die Dauer auf der einen und die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf der anderen Seite.

Die **Dauer** der Arbeitszeit ist für die Beschäftigten der Druckindustrie verbindlich auf wöchentlich 35 Stunden (West) bzw. 38 Stunden (neue Bundesländer) festgelegt. Sie kann, soweit der Tarifvertrag gilt, nicht verlängert werden, weder durch Arbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarungen. Verkürzungen sind dagegen möglich, sei es im Arbeitsvertrag in Gestalt von Teilzeitarbeit, § 3 VI MTV, sei es durch vorübergehende Arbeitsverkürzung zwecks Beschäftigungssicherung, § 4 MTV.

Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind dagegen weitgehend der Regelung durch die Betriebsparteien, also durch Betriebsvereinbarungen, übertragen. Nach § 87, Abs. 1, Nr. 2 und 3 BetrVG unterliegen sie der Mitbestimmung. Hier geht es um die Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsabläufe. Sie richten sich nach den betrieblichen Besonderheiten, wie sie sich insbesondere aus Markt- und Kundenanforderungen und aus der vorhandenen Technik ergeben.

Das ist nicht neu. Schon immer ging es darum, die tarifvertraglich vorgeschriebene Dauer der Arbeitszeit auf die Tages- und Nachtzeiten und auf die Wochentage so zu verteilen, dass

- die vorhandenen Kapazitäten optimal ausgelastet sind,
- die Produkte termingerecht erzeugt werden,
- und dass kurzfristige Änderungen möglich sind.

² Die Mitbestimmung des Betriebsrats bleibt unberührt, da es sich nach wie vor um Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach § 87 BetrVG handelt (siehe hierzu Kapitel 2. f) Wahrung der Mitbestimmung).

Und schon immer war es Arbeitgeber und Betriebsrat aufgegeben, betriebliche **Produktionsanforderungen** und **Freizeitbedürfnisse** der Arbeitnehmer und ihrer Familien auf einen Nenner zu bringen.

Es ist daher Unfug, wenn so getan wird, als wäre die Vergangenheit in den Betrieben durch „starre Arbeitszeiten“ geprägt und als würden Gewerkschaften, Betriebsräte und Belegschaften aus „Angst vor Veränderungen“, im „Gewohnheitstrott“ an „alten Zöpfen“³ festhalten, wenn sie das Belegschaftsinteresse an sozialer und planbarer Arbeitszeit und Freizeit ins Spiel bringen. Kein Arbeitnehmer und Betriebsrat und keine Gewerkschaft haben ein Interesse an Verlust von Auflagen (und Arbeit), an Terminüberschreitungen oder betrieblichem Leerlauf. Dementsprechend zeichnen sich Tarifvertrag und betriebliche Realität in der Druckindustrie und den Zeitungsbetrieben seit Jahrzehnten durch eine Vielfalt unterschiedlicher, passgenau auf die jeweilige Produktion zugeschnittener Arbeitszeiten und Schichtsysteme aus.

Der MTV stellt den Betriebsparteien folglich unterschiedliche Wege der Arbeitszeitverteilung zur näheren Ausgestaltung zur Verfügung, und zwar mit Ausnahme der Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage bereits seit langen Jahren. Dies zu unterscheiden, ist wichtig, da zum einen hier und da Besonderheiten gelten und weil sie zum Teil aufeinander Bezug nehmen.

- (1) Der tarifvertragliche Normalfall ist eine **gleichmäßige Verteilung** der 35- bzw. 38-Stunden-Woche über die 5 Wochentage Montag bis Freitag. Die tägliche Arbeitszeit – ohne Pausen – beträgt in diesem Falle 7 Stunden bzw. 7,6 Stunden (neue Bundesländer). Sollen die Beschäftigten an einzelnen Tagen länger arbeiten, oder sollen sie am Samstag in den Betrieb kommen, handelt es sich um mitbestimmungs- und zuschlagspflichtige Überstunden.
- (2) Die tarifvertragliche wöchentliche Arbeitszeit kann auch **überschritten** werden; in diesem Fall muss allerdings durch Freistellungstage sichergestellt sein, dass die 35-/38-Stunden-Woche **im Durchschnitt** eingehalten wird, § 3 I, Ziff. 2 MTV. Die Bestimmung wurde 1984 mit der 38,5-Stunden-Woche eingeführt und später, im Zuge der weiteren Arbeitszeitverkürzungen, fortgeschrieben, um den Betrieben eine Entkopplung der Betriebsnutzungszeit von der tarifvertraglichen Arbeitszeit zu ermöglichen. Der tarifvertraglich vorgeschriebene Ausgleich durch freie Tage soll dem Interesse der Arbeitnehmer an besserer Freizeitnutzung Rechnung tragen, z.B. in Gestalt von Freizeitblöcken. Auch hier bleibt es im Übrigen dabei, dass Arbeitszeiten, die über den Dienst- und Schichtplan hinausgehen, Überstunden sind, § 5, Ziff. 1 MTV.

³ So die Unterstellungen in dem bvdM herausgegebenen „Handbuch II – Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitszeiten“, 2005

- (3) Ausführliche Regelungen und Begrenzungen sieht der MTV hinsichtlich der **5-Tage-Woche** vor. Unter bestimmten Bedingungen kann zur Produktion von Zeitungen und Zeitschriften, unter weiteren Einschränkungen auch von anderen Produkten der Samstag in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einbezogen werden, § 3 II, Ziff. 2 bis 5 MTV.

Der MTV regelt die Voraussetzungen und den Ausgleich: im Falle einer 6-Tage-Woche in der Regel durch zwei aufeinanderfolgende freie Tage in einer anderen Woche. Auch diese Arbeitszeitverteilung ist Gegenstand eines zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbarenden Arbeitszeitverteilungsplanes, der entweder durch versetzte Schichten (z.B. im Wechsel Montag bis Freitag und Dienstag bis Samstag) die wöchentliche 5-tägige Arbeitszeit von 35/38 Stunden nicht überschreitet, oder die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit bei ungleichmäßiger Verteilung im Durchschnitt sicherstellt. Arbeitszeiten, die über diese Arbeitszeitverteilungspläne hinausgehen, sind Überstunden.

- (4) Die in der Druckindustrie am weitesten verbreitete Form der Arbeitszeitverteilung ist **Schichtarbeit**, § 3 III. Die Arbeitszeit ist für einzelne Beschäftigte oder für Gruppen von Beschäftigten zeitversetzt organisiert, an unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten und an unterschiedlichen Tagen innerhalb der Woche. Auch Schichtarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die unterschiedlichen Arbeitseinsätze in einem durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Plan bestimmt sind.
- (5) Die Arbeitszeit kann auch **ungleichmäßig verteilt** werden; dies ist in der Druckindustrie seit langem die Regel. Meist werden Schichtarbeit sowie die Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige Arbeit so gestaltet, dass die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit mal unter-, mal überschritten wird. Der MTV schreibt dazu vor,
- dass Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit zulässig sind, wenn betriebliche Gründe dies erfordern, § 3 I, Ziff. 7, Satz 1.
 - und dass die tarifvertragliche Arbeitszeit in diesem Fall im Durchschnitt zu erbringen ist nach § 3 I, Ziff. 1, Satz 2 MTV.

Kennzeichen der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ist in jedem Fall ihre Einbettung in einen **Arbeitszeitverteilungsplan**. Auf ihn müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung verständigen. Er legt für die Dauer seines Umlaufs, also des Verteilungszeitraums, für jeden einzelnen Beschäftigten die Arbeitseinsätze und -zeiten fest. Eine Höchstgrenze für den Verteilungszeitraum sieht der MTV nicht vor. Arbeitszeitverteilungspläne erstrecken sich oftmals über das ganze Jahr.

- (6) Zu den vorstehend aufgezählten, seit langem bekannten und geregelten Verteilungsformen gesellt sich seit dem jüngsten Neuabschluss im Jahre 2005 die Mög-

lichkeit der **Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absagen** von Arbeitszeit, § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 MTV.

Daraus ergeben sich die im Folgenden zu erläuternden Besonderheiten, von denen bereits an dieser Stelle hervorzuheben sind:

- Nur „*Planungsänderungen*“, also Abweichungen vom Arbeitszeitverteilungsplan können zu An- und Absagen von Arbeitszeit berechtigen;
- es muss folglich ein *verbindlicher*, durch Betriebsvereinbarungen festgelegter *Arbeitszeitverteilungsplan* bestehen, von dem abgewichen werden soll;
- die An- und Absage von Arbeitszeit ist daher weder möglich, wenn kein fester Arbeitszeitverteilungsplan vereinbart ist, noch können planbare oder gar vorausgesehene und geplante Schwankungen zur An- und Absage von Arbeitszeit berechtigen.
- Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit kommen demzufolge nur in Betracht, wenn *nichtvorhersehbarer kurzfristiger Mehrbedarf oder Ausfälle* aufzufangen sind. Umgekehrt: was bekannt oder vorhersehbar ist, gehört in den Arbeitszeitverteilungsplan einschließlich der dafür vorzusehenden Personalreserve! An- und Absage von Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten sind kein Ersatz für Arbeitszeitverteilungspläne und Personalreserven.

2. Voraussetzungen zulässiger Planungsänderungen

Die Tarifvertragsparteien haben die Planungsänderung nicht ins Belieben des Arbeitgebers gestellt. Sie ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

a) Betriebsvereinbarung

Ob überhaupt diese Form der flexiblen, kurzfristigen abrufbaren Arbeitszeit eingeführt wird, unterliegt der Mitbestimmung. Ohne Betriebsvereinbarung nach § 87, Abs. 1, Nr. 2. BetrVG kann der Arbeitgeber dieses Instrument nicht nutzen. Es bleibt bei dem im Übrigen zu vereinbarenden Arbeitszeitverteilungsplan.

In der Betriebsvereinbarung sind zugleich die Bedingungen und Modalitäten (z.B. Fristen für An- und Absagen, Arbeitszeitkonto etc.) zu regeln.

Im Übrigen gelten für den Abschluss der Betriebsvereinbarung die Bestimmungen des BetrVG. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht verständigen, entscheidet die Einigungsstelle. Üblicherweise wird sie vom Arbeitgeber einberufen; er betreibt ja im Regelfall das Verfahren und will die Möglichkeit der kurzfristigen An- und Absage, nicht die Belegschaft!

b) Betriebe ohne Betriebsrat

Nach § 3 V MTV können „die vorgenannten Regelungen ... auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen z.Zt. kein Betriebsrat gebildet ist“. Zu den „vorgenannten Regelungen“ gehört auch die Möglichkeit, dem Arbeitgeber die Befugnis zur kurzfristigen Planungsänderung nach § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 MTV zu geben.

In diesem Fall schreibt der MTV als Minimal-Beteiligung vor, dass jedenfalls die Belegschaft anzuhören ist, § 3 V, letzter Satz. Das ist allerdings ein schwacher Schutz. „Anhörung“ ermöglicht keine Mitbestimmung über das Ob und Wie der betrieblichen Regelung. Der Arbeitgeber kann sie einseitig ausgestalten und – nach Anhörung der Belegschaft – in Kraft setzen. Deshalb sollte auch dies Anlass sein, einen Betriebsrat zu wählen; Belegschaften, die darauf verzichten, verschenken gesetzliche und tarifvertragliche Rechte!

Allerdings bestehen auch in betriebsratslosen Betrieben rechtliche Grenzen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben können. Da es sich dabei um ein allgemeines rechtliches Problem handelt, das sich auch in Betrieben mit Betriebsrat stellt, ist es im Folgenden für beide Fallgruppen gemeinsam behandelt.

c) Prüfstein Arbeitsvertrag

(1) Ob Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage zulässig sind, richtet sich nicht allein nach Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung. Im Einzelfall kann der Arbeitsvertrag entgegenstehen. Schließt der Arbeitsvertrag einseitig angeordnete Arbeit an freien Tagen, Mehrarbeit oder erzwungenen Schichtwechsel aus, haben Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ihr Recht verloren:

- Der Tarifvertrag lässt günstigere Abmachungen unberührt und kann sie nicht beseitigen, § 4, Abs. 3 TVG (Günstigkeitsprinzip);
- Ist der Arbeitnehmer nicht Gewerkschaftsmitglied, gilt der Tarifvertrag ohnehin nicht, es sei denn, der Arbeitsvertrag verweist auf ihn.
- Die Betriebsvereinbarung kann gleichfalls nicht entgegenstehende arbeitsvertragliche Vereinbarungen aushebeln.

Beispiele arbeitsvertraglichen Schutzes:

- Wer als Teilzeitbeschäftigter von Montag bis Mittwoch von 8.00 bis 15.30 Uhr zu arbeiten hat, kann im Zweifel nicht gegen seinen Willen am Donnerstag und Freitag, im Zweifel auch nicht am Montag bis Mittwoch nach 15.30 Uhr zur Arbeit herangezogen werden.
- Wer mit Rücksicht auf einen langen Heimweg und öffentliche Verkehrsmittel nach seinem Arbeitsvertrag abweichend von betrieblicher Dienst- und

Schichtzeit beginnt und aufhört, kann im Zweifel gleichfalls nicht länger im Betrieb gehalten werden.

- Wer aus gesundheitlichen Gründen nur in Tagschichten arbeitet, darf nicht nachts eingesetzt werden; dies kann auch in einer Betriebsvereinbarung, z.B. über sogenannte Schonschichten, verankert sein, die dann gleichfalls als „abweichende Abmachung“ nach § 4, Abs. 3 TVG dem MTV vorgeht, da sie günstiger ist.
- Verpflichtet der Arbeitsvertrag zur Arbeit im Rahmen der betrieblichen Dienst- und Schichtzeiten unter ausdrücklicher Freistellung von Mehrarbeit, oder ist Mehrarbeit nach arbeitsvertraglicher Zusicherung freiwillig, sind damit einseitig diktierte An- und Absagen von planungswidriger Arbeitszeit, also von Mehrarbeit, ausgeschlossen.
- Ja, selbst ohne ausdrücklichen Ausschluss oder Freiwilligkeitsvorbehalt kann jahrelange betriebliche Übung, nach der Arbeiten außerhalb des Schichtplans nur freiwillig übernommen werden, im Einzelfall zu der Auslegung führen, dass die Arbeitsverträge einseitig angeordnete Abweichungen vom Schichtplan ausschließen.

Bei alledem ist freilich vor vorschnellen Verallgemeinerungen zu warnen. Die Entscheidung hängt von der Auslegung des Arbeitsvertrages ab und kann folglich im Einzelfall unterschiedlich ausfallen. Dabei ist u.a. als Hilfsmittel der Auslegung zu berücksichtigen, dass die Einführung einseitig diktierte Mehrarbeit, noch dazu in kurzer Frist, eine gegenüber dem bisherigen Rechtszustand qualitativ neue Verfügbarkeit der Arbeitnehmer begründet, verbunden mit gravierenden Eingriffen in das private Leben. Ob der Arbeitsvertrag solches zulässt, ist sorgfältig zu prüfen.

(2) Gleichwohl werden bestandsfeste **arbeitsvertragliche Ablehnungsgründe** in der Praxis nicht allzu häufig vorkommen; denn:

- In der Regel enthalten die Arbeitsverträge die allgemeine Klausel, dass im Übrigen die im Betrieb gültigen Tarifverträge Anwendung finden. Das zielt in erster Linie auf die Gleichstellung der nichtorganisierten mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Doch darüber hinaus prägt es den Inhalt der Arbeitsverträge aller Arbeitnehmer. Da der neue MTV nunmehr in § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 ausdrücklich die Möglichkeit einseitiger An- und Absage enthält, ist dies damit auch Inhalt der Arbeitsverträge geworden, die die vorstehend genannte Klausel enthalten.
- Dennoch ist damit die Prüfung nicht abgeschlossen. Die Auslegung der Arbeitsverträge kann ergeben, dass trotz Übernahme der neuen Tarifregelung die Freistellung von Zwangseinsätzen Vorrang hat. Der freie Donnerstag und Freitag im Beispielsfall des Teilzeitbeschäftigten oder, noch deutlicher, der ge-

sundheitlich bedingte Ausschluss der Nachtarbeit, gehen nach ihrem Sinn und Zweck vor und werden von der allgemeinen Übernahmeklausel nicht verdrängt.

Abermals zeigt sich, wie wichtig die sorgfältige Auslegung der Arbeitsverträge ist!

- Zu ähnlichen Ergebnissen kommt man in all den Fällen, in denen der Arbeitsvertrag auf die jeweiligen betrieblichen Arbeitszeiten oder, noch deutlicher: auf die betriebliche Arbeitszeitverteilung verweist. Dies bezieht grundsätzlich die kurzfristigen An- und Absagen ein.

Allerdings nur *grundsätzlich*: Enthält derselbe Arbeitsvertrag gesundheitlich bedingte oder durch Teilzeit verursachte Freistellungen, oder andere Festlegungen, wie etwa die ausdrücklich zugestandene Freiwilligkeit von Mehrarbeit, genießen im Zweifel diese vertraglichen Zugeständnisse Vorrang.

- Enthält sich der Arbeitsvertrag jeglicher Festlegung über die Verteilung der Arbeitszeit, steht der Einführung von Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen nichts im Wege. Denn:
 - für die Gewerkschaftsmitglieder gilt seit Sommer 2005 der neue Tarifvertrag, der überdies bereits bestehende betriebliche Regelungen für zulässig erklärt, also sanktioniert, § 3 II, Ziff. 7, Satz 6.
 - für Nichtorganisierte gilt zwar nicht der Tarifvertrag, dort greifen im Zweifel Organisationsmacht und Direktionsrecht des Arbeitgebers, wenn der Arbeitsvertrag nichts Näheres enthält.

(3) Zur Vertiefung noch einige Erläuterungen der **rechtlichen Seite**:

- Der Tarifvertrag kann *günstigere Abmachungen* (z.B. im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen) *nicht beseitigen* bzw. verschlechtern (Günstigkeitsprinzip, § 4, Abs. 3 TVG).
- Hinzu kommt, dass er nur für die beiderseits tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt, nicht dagegen für *Außenseiter*. Deren Arbeitsverträge werden vom Tarifvertrag nur erfasst, wenn sie auf ihn verweisen.
- Die Betriebsvereinbarung kann gleichfalls nicht in arbeitsvertraglich begründete Rechte eingreifen.
- Das ändert sich auch nicht dadurch, dass es sich im § 3 II, Ziff. 7 und § 3 V teilweise um *Betriebsnormen* handelt.

Betriebsnormen gelten auch für Außenseiter, § 3, Abs. 2 TVG. Sie regeln und begrenzen die Organisationsmacht des Arbeitgebers über den Prozess der betrieblichen Zusammenarbeit und erfassen daher alle Belegschaftsmitglieder, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Doch § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 und Ziffer V enthalten nur insofern Betriebsnormen, als die Organisation der betrieblichen Prozesse gestaltet wird, wie z.B. die Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung, die Anlagen von Arbeitszeitkonten, die Anhörung der Belegschaft (§ 7, Ziffer V). Soweit dagegen die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer geregelt werden, handelt es sich um sog. *Inhaltsnormen*; diese binden nur Gewerkschaftsmitglieder, Außenseiter lediglich durch eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag.

Demnach sind Inhaltsnormen z.B. die Verpflichtung des Arbeitnehmers, kurzfristiger Ansage von Arbeitszeit zu folgen, also etwa einen freien Tag zu opfern oder über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Gleiches gilt für den umgekehrten Fall, dass der Arbeitgeber festlegte Arbeitszeit absagt. Ist solches im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen, hat der Arbeitnehmer, der seine Arbeitskraft anbietet, Anspruch auf Lohn, ohne zur Mehrarbeit verpflichtet zu sein. Desgleichen sind die im Tarifvertrag vorgesehenen Obergrenzen von Arbeitszeitschulden und -guthaben Inhaltsnormen. Die individuelle Verpflichtung zur planwidrigen Arbeit und zur Nacharbeit einschl. ihrer zulässigen Dimension kann folglich allein aus dem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag folgen.

- (4) Nach alledem ist dringend anzuraten, dass sich der Betriebsrat vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung einen Überblick über die Arbeitsverträge verschafft, auch wenn dies nur Einzelfälle betreffen mag.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, im Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung klarzustellen, dass abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen respektiert werden, etwa:

„§ ... Geltungsbereich:

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Arbeitnehmer der Abteilung ...
- (2) Sie gilt nicht
 - a) für leitende Angestellte im Sinne von i.S.v. § 5, Abs. 3 BetrVG, für Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte
 - b) und für Arbeitnehmer, die nach ihrem Arbeitsvertrag einseitig angeordnete Mehrarbeit, den Arbeitseinsatz an bestimmten Tagen oder Schichtzeiten ablehnen können.“

d) Planungsänderungen

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten durch kurzfristige An- und Absagen steht und fällt damit, dass sie zur Änderung bestehender Arbeitszeitverteilungspläne geboten

ist. Sie dient mit anderen Worten ausschließlich der Abweichung von vorhandenen und vereinbarten Arbeitszeitverteilungs- bzw. Dienst- oder Schichtplänen.

Mit Hilfe kurzfristiger An- und Absage von Arbeitszeit kann daher nicht etwa ein Arbeitszeitverteilungsplan ersetzt werden. Das hat Folgen: Aufträge, Auftragschwankungen, unterschiedlicher Arbeitsaufwand, z.B. durch zusätzliche Farbkombinationen, erweiterter Umfang, erhöhte Auflagen, zusätzliche Ausgaben etc., sind im Arbeitszeitverteilungsplan zu berücksichtigen. Besonderheiten des Produkts, die im Zeitablauf ein unterschiedliches Arbeitsvolumen erforderlich machen, sind durch den Arbeitszeitverteilungsplan aufzufangen. Dafür stellt der Tarifvertrag seit eh und je die Möglichkeit von Arbeitszeitverteilungsplänen mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit zur Verfügung.

Gleiches gilt für interne Faktoren, wie Ausfall von Einsatzstoffen oder Abwesenheit von Arbeitnehmern, etwa Infolge von Urlaub oder Krankheit. Hier handelt es sich um produktions- und betriebstypische Schwankungen bzw. Störungen, die durch vorausschauende Arbeits- und Produktionsplanung zu berücksichtigen sind, z.B. was Urlaub und Krankheit angeht: durch Urlaubs- und Schichtplangestaltung sowie durch eine notwendig einzukalkulierende Personalreserve. Es geht nicht an, auf diese Vorsorge zu verzichten und eigene Planungslosigkeit oder eine unzureichende Personalreserve durch An- und Absage von Arbeitszeit zu ersetzen.

Wenn der Tarifvertrag folglich die Möglichkeit der Planabweichung erlaubt, setzt dies **planwidrige Ursachen** voraus, also Umstände, die nicht vorsehbar und planbar sind. Die unterschiedliche Auslastung im Saisonbetrieb ist beispielsweise planbar und kommt für Planänderungen durch kurzfristige An- und Absage nicht in Frage; dafür gibt es vielmehr Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.

Dies wird bestätigt das weitere Merkmal, der:

e) kurzfristige An- und Absage

Mit der vom Tarifvertrag eröffneten kurzfristigen An- und Absage von Arbeitszeit reagiert der Arbeitgeber auf unvorhergesehene und unvorhersehbare Änderungen. Als Beispiel werden genannt

- Eilaufträge und sogenannte Schnellschüsse
- Lücken oder Fehler in den Unterlagen der Auftragsbearbeitung
- Plötzlicher Maschinenschaden
- fehlerhafte Einsatzstoffe,

sowie, was denkbare Arbeitsausfälle angeht:

- akute Krankheit größeren Ausmaßes
- externe Terminverschiebungen, z.B. Vorverlegung von Lehrgängen ⁴

⁴ Vergleiche auch die Beispiele im Handbuch II – Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, hrsg. vom bvdm., Seite 32

Ereignisse, die sich dagegen seit längerer Zeit ankündigen oder mit denen nach der Lebenserfahrung zu rechnen ist, müssen im *Arbeitszeitverteilungsplan* aufgefangen werden. Wenn der bestehende Arbeitszeitverteilungsplan diesbezüglich keine Antwort bereithält, ist er entsprechend anzupassen. Man denke an eine längerfristig geplante Generalüberholung von Maschinen, die es gegebenenfalls notwendig machen kann, eine vorübergehende Schichtplanänderung zu vereinbaren. Dagegen geht es nicht an, dass der Arbeitgeber das längerfristig feststehende Ereignis (seit langem bestehender Zusatzauftrag, Maschinenüberarbeitung) ohne entsprechende Vorsorge, also untätig auf den Betrieb zukommen lässt, um dann mit kurzfristiger An- und Absage von Arbeitszeit zu reagieren. Das wäre nicht nur missbräuchlich, sondern auch vom Inhalt der Tariföffnung für kurzfristige Planungsänderungen nicht gedeckt.

Die Einschränkung ist nicht zuletzt deshalb geboten, da es sich bei der An- und Absage von Arbeitszeit um einen einseitigen empfindlichen Eingriff in die Freizeit und damit in die private Lebensgestaltung der Arbeitnehmer handelt. Er ist auf die (Not-)Fälle zu begrenzen, in denen mildere, also in Konsens zu ergreifenden Maßnahmen nicht möglich sind. Die einseitige Arbeitgeber-Verfügung über die Freizeit ist mit anderen Worten ausgedrückt die ultima ratio, die äußerste Reaktion, wenn einvernehmliche und freiwillige Lösungen nicht greifen.

Denkbar sind daher folgende Regelungen.

„§ ... Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage. Voraussetzungen:

- (1) *Machen kurzfristige Zusatzaufträge und Auftragserweiterungen oder kurzfristige Arbeitsausfälle größeren Ausmaßes Planungsänderungen notwendig, kann der Arbeitgeber unter den nachfolgenden Bedingungen für einzelne oder mehrere Arbeitnehmer zusätzliche Arbeitszeit **ansagen**.*

Kurzfristig sind Zusatzaufträge und Auftragserweiterungen, die nicht bereits Gegenstand des Druckauftrages sind.

Gleiches gilt für Arbeitsausfälle infolge krankheitsbedingter Abwesenheit bei einer Krankenquote ab x %.

- (2) *Machen kurzfristige Produktionsausfälle durch nicht vorhersehbaren Auftragsverlust, unerwartete Maschinenschäden oder Materialstörungen Planungsänderungen notwendig, kann der Arbeitgeber unter den nachfolgenden Bedingungen Arbeitszeit **absagen**.*

- (3) *Im Falle von Mehrbedarf oder Unterauslastung von längerer Dauer vereinbaren die Parteien Änderungen der Schichtpläne.“*

f) Wahrung der Mitbestimmung

Eine stets anzustrebende mildere Variante der An- und Absage liegt in der Beteiligung des Betriebsrates in jedem Einzelfall.

Der Tarifvertrag lässt es allerdings zu, dass die von den Betriebsparteien zu vereinbarenden Regelungen dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen An- und Absage einräumt. Das ist jedoch nicht die einzig mögliche Variante.

Im Gegenteil. Der gesetzlich vorgeschriebene „Normalfall“ ist, dass der Betriebsrat über jede Planabweichung (soweit sie nicht ausnahmsweise ausschließlich individueller Natur, z.B. vom Arbeitnehmer aus privaten Gründen gewünscht ist) mitzubestimmen hat. Freiwillig sollte kein Betriebsrat dieses gesetzliche Recht aus der Hand geben. Die Vereinbarung der Modalitäten in der Betriebsvereinbarung bei gleichzeitiger Ermächtigung des Arbeitgebers zu einseitigen Ansagen bietet keinen ausreichenden Schutz. Auch wenn die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Bedingungen und Schutzvorschriften noch so ausführlich sind – das ersetzt nicht die Möglichkeit, in jedem Einzelfall überprüfen zu können, ob die Belange des betroffenen Arbeitnehmers auch angemessen berücksichtigt sind. Das könnte im übrigen Konflikte über die Voraussetzungen der kurzfristig notwendigen Planungsänderung und über den Vorrang einvernehmlicher Lösungen entschärfen.

Außerdem zwingt die Beachtung des Mitbestimmungsrechts den Arbeitgeber, die jeweilige Begründung mitzuliefern; der Betriebsrat wird auf diese Weise besser über die Handhabung flexibler Arbeitszeiten informiert als allein in Gestalt einer monatlichen Berichtspflicht.

Die Eilbedürftigkeit kann keinesfalls Anlass sein, auf das Mitbestimmungsrecht zu verzichten. Der Arbeitgeber muss allerdings spätestens zum gleichen Zeitpunkt, in dem er den Arbeitnehmer informiert, den entsprechenden Antrag beim Betriebsrat stellen. Dieser hat dann allerdings binnen kurzer Frist – etwa 8 Stunden – zu entscheiden; sein Schweigen gilt als Zustimmung.

Denkbar ist etwa folgende Regelung:

„§ ... Beteiligung des Betriebsrates

Die Änderungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

Sie wird vom Arbeitgeber schriftlich beantragt und begründet. In der Begründung sind die Notwendigkeit der An- bzw. Absage sowie die Bemühungen des Arbeitgebers darzulegen, die Planänderungen durch einvernehmliche Anpassung nach ... zu verwirklichen.

Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers nicht innerhalb von 8 Stunden schriftlich widerspricht.

g) Zeitungs- und Akzidenzbetriebe

Die Öffnungsklausel für Planungsänderungen war seitens ver.di als Zugeständnis für die besondere Lage der Akzidenzbetriebe gedacht. Sie sind mitunter kurzfristigen Auftragsänderungen und -schwankungen ausgesetzt. Für Betriebe, die Periodika drucken, insbesondere für Zeitungsbetriebe stellt sich die Notwendigkeit unvorhersehbarer Planungsabweichungen dagegen nicht oder aber nur in geringem Ausmaß. An Zeitungsbetriebe hat man daher bei den Tarifverhandlungen nicht gedacht.

Dennoch können auch sie von der Regelung Gebrauch machen, wenn sie die Voraussetzungen im Übrigen erfüllen. Der Tarifvertrag sieht keine branchenmäßige Begrenzung allein auf Akzidenzbetriebe vor.

Allerdings: Die Beschäftigten mit Wechselschicht, vor allem im Zeitungsdruck arbeiten bereits nach einem Arbeitszeitmodell, dessen Takt von der Produktion bestimmt ist. Die Arbeitszeit ist von geplanten häufigen Schichtwechseln und viel Nacharbeit gekennzeichnet. Die Beschäftigten leiden bereits darunter, dass ihre Freizeitplanung enorm eingeschränkt ist. Die regelmäßige Teilnahme an kulturellem und sozialem Leben ist oft nicht möglich. Das Familienleben ist nach dem Produktions- bzw. Schichtplan des betroffenen Familienmitglieds ausgerichtet.

Gesundheit muss Vorfahrt haben

Zudem wissen wir, dass Schichtarbeiter/innen bereits **erhöhter gesundheitlicher Belastungen** mindestens aber Risiken ausgesetzt sind. Abgemildert werden diese Belastungen dadurch, dass in Schichtplänen wenigstens versucht wird, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Grundsätze zum Gesundheitsschutz, wie beispielsweise Wechselintervalle, Ruhezeiten etc. umzusetzen. Diese Bemühungen würden durch häufige An- und Absage der geplanten Arbeitszeit zunichte gemacht. Arbeitgeber und Betriebsrat sind überhaupt nicht mehr in der Lage, bei der Nutzung von kurzfristigen An- und Absage von Arbeitszeiten die gesundheitlichen Auswirkungen in jedem Einzelfall zu kontrollieren.

Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter benötigen besonderen Schutz

Aus diesen Gründen müssen Beschäftigte mit regelmäßiger Wechselschicht und im Zeitungsdruck besonders geschützt werden. Die ohnehin geringen Möglichkeiten ein „normales“ Familien- und kulturelles Leben zu führen, dürfen nicht durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu zusätzlichen Belastungen führt.

Außerdem birgt in Betrieben, in denen regelmäßig am Sonntag gearbeitet wird – Beispiel Zeitungsbetriebe – eine unregelmäßige oder schlecht geregelte kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit **finanzielle Risiken** für die Beschäftigten: ein abgesagter Sonntag- oder Feiertagsdienst wird, sofern dafür nicht wieder „ersatzweise“ eine Sonntags- oder Feiertagschicht angesagt wird, zu finanziellen Verlusten führen – denn dem Betroffenen entgehen damit die **Zuschläge**. Gleiches gilt auch bei der **Nachtschicht**.

h) Nachweis der Voraussetzungen

(1) Wer die Öffnungsklausel des § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 MTV nutzen will, muss deren Voraussetzungen nachweisen. Dies ist typischerweise der *Arbeitgeber*, nicht etwa der Betriebsrat. Also liegt es am Arbeitgeber, darzulegen, dass und warum kurzfristige Abweichungen vom Arbeitszeitverteilungsplan erforderlich sind und dass binnen weniger Tage andere Arbeitszeiten an- und abgesagt werden müssen. Belegschaft und Betriebsrat müssen nachvollziehen können, aus welchem Grund ihnen diese Form flexibler Arbeitszeit zugemutet werden soll. Münden die Verhandlungen in die Einigungsstelle, muss der Arbeitgeber erst recht den „*betrieblichen Bedarf*“ an der Neuregelung der Arbeitszeit offen legen, der gegen die sozialen Belange der Beschäftigten abzuwägen ist, § 76, Abs. 5, Satz 3 BetrVG.

(2) Keinesfalls kann es der Arbeitgeber mit der allgemeinen Feststellung bewenden lassen, „der Markt“ oder „die Kunden“ verlangten kurzfristige Anpassungen; im Übrigen sehe der Tarifvertrag ja nunmehr kurzfristige jederzeitige Planungsänderungen vor.

Ebenfalls *genügt es nicht*, wenn der Arbeitgeber *allgemeinen Statistiken über die wechselnde Auslastung* der betrieblichen Anlagen oder einzelner Abteilungen vorlegt; schwankende Auslastungen sind normal und durch herkömmlichen Schichtplan, gegebenenfalls mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, zu bewältigen.

(3) Der Arbeitgeber muss vielmehr darlegen und nachweisen, dass auf Grund der spezifischen Produktion immer wieder unvorhersehbare kurzfristige Schwankungen auftreten, die weder durch Schichtpläne mit ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung noch durch Springereinsatz oder durch vorübergehende Schichtplanänderung aufgefangen werden können. Die Faktoren und Häufigkeit solcher Ausschläge und Störungen sind begrenzt. In Frage kommen

- entweder kurzfristig nicht kalkulierbare Zusatzaufträge oder Auftragsverweiterungen,
- oder nicht planbare Störungen, wie plötzlicher Maschinenausfall oder Krankheitswellen, die in der Personalreserve nicht berücksichtigt sind und auch nicht berücksichtigt werden müssen.

Solche unvorhersehbaren Ausschläge müssen überdies häufiger auftreten. Wenn etwa einmal im Monat ein Ereignis der vorstehend geschilderten Art eintritt, braucht der Arbeitgeber nicht das schwere Geschütz der An- und Absage von Arbeitszeiten; für solche seltenen Fälle kann es getrost bei der herkömmlichen Reaktion, insbesondere Überstunden und Sonderschichten bzw. Schichttausch etc. bleiben.

(4) Um die Notwendigkeit wiederholter Planabweichungen feststellen zu können, hat der Arbeitgeber daher mindestens über den Zeitraum eines Monats *die Auslastung von Abteilungen, Bereichen oder Anlagen zu dokumentieren*, jeweils aufgeschlüsselt nach den einzelnen Arbeiten und Aufträgen; dies dient zugleich seiner eigenen Klarheit und wird daher auch vom Arbeitgeberverband empfohlen.⁵ Es versteht sich von selbst, dass der *Zeitraum* der Dokumentation *repräsentativ* sein muss; gegebenenfalls empfiehlt es sich, als Gegenprobe einen anderen Zeitraum in gleicher Weise auszuwerten. Mit Hilfe dieser Aufzeichnungen sind die Produktionsschwankungen herauszufiltern, die *unvorhersehbar* und *nicht planbar verursacht* wurden. Demgegenüber stehen die planbaren dauerhaften periodisch, etwa saisonal anfallenden Arbeiten einschließlich solcher Zusatzarbeiten, die regelmäßig mit bestimmten Aufträgen verbunden sind. Allein die überraschenden und kurzfristig auftretenden Ausschläge und ihr Anteil an der Produktion interessieren.

(5) In einem zweiten Schritt ist *offen zu legen, mit welchen Maßnahmen* derartige überraschende Spitzen oder Ausfälle *bisher überwunden worden sind*. Stellt sich heraus, dass es bisher keine Probleme gemacht hat, mit Hilfe von freiwilligem Schichttausch, Vorziehen freier Tage sowie mit einer geringen Zahl von Überstunden zu reagieren, gibt es kaum einen Grund für einen Systemwechsel, der den Beschäftigten einseitige An- und Absagen von Arbeit zumutet. Erst recht besteht kein Bedarf für einen so weit gehenden Eingriff, wenn das Problem bisher reibungslos mit Springerschichten gelöst wurde.

Entsprechendes gilt für den umgekehrten Fall, dass unerwarteter Auftragsausfall oder Maschinenstörungen zu Leerlauf führen. Auch hier können allein unvorhersehbare Ausfälle zur einseitigen Absage von Arbeitszeit berechtigen. Allgemeine Unterauslastung wäre dagegen durch Anpassung der Schichtpläne, durch Kurzarbeit oder vorübergehende Arbeitszeitverkürzung (§ 4 MTV) aufzufangen.

Bisweilen neigen Arbeitgeber, mehr noch branchenfremde Berater, dazu, als Produktionszeit im Drucksaal allein den Fortdruck und bestenfalls noch die Ein- und Umrüstarbeiten zu dokumentieren. Gegenüber solchem Unfug ist festzuhalten, dass sämtliche Wartungsarbeiten zu berücksichtigen und folglich in der Dokumentation aufzuzeichnen sind.

Wird auf diesem Weg der tatsächliche betriebliche Bedarf an flexibler Arbeitszeit ermittelt, zeigt sich nicht selten, dass das Mittel der einseitigen An- und Absage von Arbeitszeit entweder ungeeignet oder unverhältnismäßig ist.

⁵ bvdM. Handbuch II, Punkt Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, S. 16, 25, 31

3. Rahmenbedingungen kurzfristiger An- und Absagen

Die Anpassung der Arbeitszeit an die unterschiedlichen Produktions- und Betriebszeiten ist nicht neu, schon gar nicht in der Druckindustrie, die sich mehr als andere Wirtschaftszweige durch Nacht- und Schichtarbeit, durch versetzte Schichten, Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeit, durch Schichtpläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (ohne tarifvertragliche Begrenzung des Ausgleichsraums) hervortut.

Wenn nunmehr auch noch kurzfristig An- und Absagen von Arbeitszeit draufgesetzt werden, ist damit eine neue Qualität erreicht. Im Unterschied zu allen bisher praktizierten flexiblen Arbeitszeiten wird, wenn die entsprechende Betriebsvereinbarung einmal abgeschlossen und das Tor geöffnet ist, zum Einen der Boden einvernehmlicher und freiwilliger Arbeitszeitgestaltung verlassen und zum Anderen das Prinzip verlässlicher, also planbarer Arbeitszeit und Freizeit aufgegeben. Umso wichtiger sind soziale Vorkehrungen, die einer übermäßigen und missbräuchlichen Nutzung des Abrufsystems vorbeugen. Sie müssen, wenn sie greifen sollen, Bestandteil der nach § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 MTV abzuschließenden Betriebsvereinbarung sein.

a) Individuelle Begrenzung von An- und Absagen

Damit der Arbeitgeber-Eingriff in die Freizeit und damit das private und familiäre Leben nicht ausufert, sind Obergrenzen notwendig. Etwa:

„§ ... Häufigkeit

Der Arbeitgeber darf die Änderung von Arbeitszeiten (An- und Absage von Schichten, von Arbeitszeitverlängerung und von Schichtwechsel) für die einzelnen Arbeitnehmer maximal zweimal im Kalenderjahr anordnen.“

Diese Grenzziehung kann für die Betroffenen noch wichtiger sein als die Kontingenzierung von Zeitguthaben und -schulden auf dem Arbeitszeitkonto. Insbesondere ermöglicht sie eine gerechtere Einsatzverteilung unter den betroffenen Arbeitnehmern; eine Verteilung nach der Höhe des Kontostandes würde dagegen unter Umständen die begünstigen, die hohe Guthaben aus Überstunden angesammelt haben, und die bestrafen, die Überstunden, aus welchen Gründen auch immer, grundsätzlich ablehnen. Die Grenzsetzung nach der Häufigkeit der Einsätze ist zugleich ein wirksames Instrument der Selbstkontrolle, damit der Arbeitgeber nicht der Versuchung erliegt, eigenes Planungsversagen durch überbordende An- und Absage von Arbeitszeit zu korrigieren.

Was die höchstmögliche Zahl individueller Einsätze bzw. Freizeiten angeht, so sollte sie sich nach der ermittelten Häufigkeit notwendiger Planungsänderungen richten. Werden z.B. in einer Abteilung oder Gruppe mit 30 Arbeitnehmern durchschnittlich

zwei An- und Absagen im Monat notwendig, ist die Höchstgrenze von zwei Einsätzen bzw. Absagen pro Arbeitnehmer im Kalenderjahr bereits mehr als genug, um alle Planabweichungen abzudecken.

Sollten entgegen aller Erfahrung und wider Erwarten außerordentliche Umstände, wie höhere Gewalt, weitergehende Planabweichungen erforderlich machen, müssen die herkömmlichen Mittel, Überstunden etc. eingesetzt werden, oder ein vorübergehender (Notfall-) Schichtplan vereinbart werden.

b) Vorrang für Freiwilligkeit und Einvernehmen

Zwang kann immer nur das letzte Mittel sein. Vorrang genießen Einvernehmen und freiwillige Lösungen. Daran sollte auch der Arbeitgeber ein Interesse haben, wenn er nicht ohne Not das Betriebsklima vergiften will.

Das heißt: Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen kommen erst dann in Betracht, wenn Auftragsspitzen oder Störungen nicht

- durch *freiwilligen* Schichttausch,
- durch *Springereinsatz*,
- ggf: durch *freiwillige Überstunden* und
- durch Vorziehen *freier Tage*

abgedeckt werden können.

Gegen den *Vorrang von Überstunden* wird der Arbeitgeber voraussichtlich Sturm laufen; durch die Neuregelung des § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 MTV sollen ja gerade die Zeiten, die bisher als Überstunden mitbestimmungs- und zuschlagspflichtig waren, zur regelmäßigen Arbeitszeit umdefiniert werden! Trotzdem ist es nicht abwegig, jedenfalls in Fällen seltener Planabweichungen freiwillige Lösungen durch – ebenso seltene – Überstunden vorzuziehen, statt sofort zum groben Keil einseitiger Anordnung zu greifen. Auch hier sollte der Arbeitgeber schon um des Betriebsklimas Willen auf reibungslose Abhilfe setzen.

Natürlich ist der Vorrang einvernehmlicher Lösungen um so schwieriger zu verwirklichen, je kurzfristiger Abhilfe notwendig ist. Doch das befreit den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, jedenfalls die mildere Variante zu versuchen.

Die Bemühungen um andere, mildere Lösungen hat der Arbeitgeber festzuhalten und dem Betriebsrat monatlich nachzuweisen (s.u. Buchst. k).

Soweit es sich um Zusatzarbeiten oder Ausfälle von größerer Dimension und längerer Dauer handelt, empfiehlt es sich, den *Schichtplan kurzfristig und vorübergehend zu ändern*. Auch dies genießt Vorrang vor einseitiger An- und Absage von Arbeit.

Eine entsprechende Regelung könnte wie folgt lauten:

„§ ... Schichttausch, Überstunden, Springereinsatz, Schichtplan-Änderungen

- (1) *Erfordern ungeplante Auftragssteigerungen oder unvorhergesehene Personalausfälle zusätzliche Arbeit, wird diese durch freiwilligen Schichttausch, durch Springereinsatz und/oder Überstunden erbracht.*
- (2) *Nicht geplante Auftragsausfälle werden durch freiwilligen Schichttausch oder Vorziehen freier Tage ausgeglichen.*
- (3) *Im Falle von Mehrbedarf oder Unterauslastung von längerer Dauer vereinbaren die Parteien Änderungen der Schichtpläne.*

§ ... Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen von Arbeitszeit

Machen unvorhergesehene und unvorhersehbare Zusatzaufträge, Auftragsausfälle, Maschinenausfälle oder krankheitsbedingter Personalausfall von mehr als x Prozent kurzfristige Abweichungen vom Schichtplan notwendig, die nicht nach § ... (Schichttausch) abgedeckt werden können, kann der Arbeitgeber im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen und unter den nachfolgenden Bedingungen die Arbeitszeit für einzelne oder mehrere Arbeitnehmer

- *durch Ansage von Schichtwechsel,*
 - *durch Ansage von Schichten oder Arbeitszeitverlängerungen oder*
 - *durch Absage von Schichten*
- ändern.“*

c) Kein Eingriff in den Urlaub etc.

- (1) Da es sich um einseitig angeordnete Arbeit handelt, muss die Betriebsvereinbarung die Zeiten bestimmen, in die der Arbeitgeber auf keinen Fall eingreifen darf. Das sind zumindest
 - die *Urlaubstage*, einschl. der Tage vor und nach angemeldetem Urlaub,
 - die Tage innerhalb längerer *Freizeitblöcke* mit Ausnahme des jeweils ersten und letzten Tages,
 - *Feiertage* sowie Heiliger Abend und Sylvester.

Gemeinsam ist ihnen, dass sie üblicherweise seit langem für private Dinge verplant sind; hier wäre der Eingriff von unverhältnismäßiger Härte; als Lösung (etwa an Feiertagen) bleibt nur freiwilliger Einsatz, im Zweifel Überstunden.

- (2) Aus den gleichen Erwägungen müssen solche Kalendertage zugriffsfrei bleiben, die im Schichtplan des betreffenden Arbeitnehmers nicht als Arbeitstage vorgesehen sind. Typischerweise sind sie, da verlässlich nicht mit Arbeit belegt, für andere Dinge reserviert.

Die entsprechende Regelung könnte also lauten:

„§ ... Unvereinbarkeit

Zusätzliche Schichten können nur an Kalendertagen angeordnet werden, die im Schichtplan des Arbeitnehmers vorgesehen sind.

Sie können nicht angeordnet werden,

- *an Urlaubstagen und an Tagen vor und nach angemeldetem Urlaub,*
- *innerhalb längerer Freizeitblöcke, es sei denn, es handelt sich um den jeweils ersten oder letzten Tag,*
- *an Sonn- und Feiertagen sowie am Heiligen Abend und Sylvester!“*

d) Ablehnungsrecht aus persönlichen Gründen

Eine weitere aus sozialen Gründen gebotene Abmilderung ist das Recht des Beschäftigten, den angeordneten Einsatz aus persönlichen Gründen abzulehnen. Wer kurzfristig an einem freien Tag in den Betrieb gerufen oder zu längerer Arbeitszeit angewiesen wird, hat nicht darauf gewartet. Im Normalfall ist freie Zeit verplant, in der Familie, in gesellschaftlichen Bezügen, im Sport etc. Die kurzfristige Ansage von Arbeit bedeutet, dass die eigenen, häufig mit anderen verabredeten Vorhaben zurückstehen müssen. Dann aber ist es zum Ausgleich nur recht und billig, dass jeder Arbeitnehmer in Konfliktlagen den Einsatz aus persönlichen Gründen ablehnen darf; der Betrieb ist kein Kasernenhof.

Eine entsprechende Regelung könnte wie folgt lauten:

„§ ... Ablehnung aus persönlichen Gründen

Jeder Arbeitnehmer kann bis zu zweimal im Kalenderjahr die zusätzlich angeordnete Arbeit oder den angeordneten Schichtwechsel aus persönlichen Gründen ablehnen. Er hat die Ablehnung dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.“

e) Keine gleichzeitige An- und Absage von Arbeit

Der Grundsatz sollte sich eigentlich von selbst verstehen. Es wäre ein Widerspruch in sich, die einen nach Hause zu schicken und andere zur gleichen Zeit aus einem freien Tag in den Betrieb zu rufen. Jedenfalls muss dieser Ausschluss gegenüber Anordnungen innerhalb einzelner Abteilungen und Arbeitsbereiche gelten.

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Gleichzeitige An- und Absage

Die gleichzeitige An- und Absage von Schichten und Arbeitszeitverlängerungen ist ausgeschlossen.“

f) Ankündigungsfristen

(1) Zentraler Streitpunkt ist vielfach die Bemessung der Ankündigungsfrist.

Die Arbeitgeber wollen eine möglichst kurze Frist, am liebsten das Feldbett neben der Maschine. Aus der Sicht der Beschäftigten müssen die Fristen dagegen lang bemessen sein. Immerhin müssen private Vorhaben aufgegeben, Verabredungen umdisponiert werden etc. Der betroffene Arbeitnehmer hat mit anderen Worten ein Recht auf frühestmögliche Ankündigung.

Ist dies nicht möglich, bleiben dem Arbeitgeber die herkömmlichen Mittel, insbesondere freiwilliger Schichttausch und Überstunden. Er kann auch nicht etwa ins Feld führen: da er selbst oftmals in kürzester Frist von einem Zusatzauftrag oder der Störung informiert worden sei, könne ihm im Verhältnis zu den Arbeitnehmern keine längere Frist angesonnen werden. Doch! Dafür trägt der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko. Lässt er sich auf Auftragsveränderungen von heute auf morgen ein, oder hat er Verträge mit solch enger Terminierung abgeschlossen, möge er dafür einstehen und sein Risiko nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen. Es bleibt ihm nichts anderes übrig, als sich in solchen Fällen mit den Arbeitnehmern zu arrangieren, also einvernehmliche und freiwillige Lösungen zu verabreden – so wie es seit Jahrzehnten funktioniert hat! Die einzige Belastung sind ggf. Überstundenzuschläge; es ist halt wie im sonstigen Geschäftsleben: Geschwindigkeit gibt's nicht zum Nulltarif.

Aus der Sicht der Beschäftigten beträgt die angemessene Ankündigungsfrist **4 Tage**. Das ist eine gerade noch ausreichende Zeit, um private Dispositionen zu ändern. Überdies hat die Frist ein gesetzliches Vorbild: Nach § 12, Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) gilt diese Frist auch im Fall von *Abrufarbeit*. Der Sache nach handelt es sich vorliegend um nichts anderes. Zwar ist Abrufarbeit im Sinne des TzBfG ein Unterfall der Teilzeitarbeit mit der Maßgabe, dass der Beschäftigte je nach Bedarf eingesetzt wird. Doch der Eingriff in die private Lebensgestaltung ist der gleiche, wie im vorliegenden Fall der kurzfristigen An-

sage von Arbeit. Dass es sich im gesetzlichen Fall der Abrufarbeit um Teilzeitbeschäftigung, vorliegend dagegen in der Regel um Vollzeitbeschäftigung handelt, ändert nichts an der Empfindlichkeit des Eingriffs in die Freizeit. Deshalb wird aus gutem Grund von mehreren Kommentatoren des TzBfG die 4-Tage-Frist auch auf Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse angewandt⁶

Doch unabhängig von der Rechtsfrage sollte die gesetzliche Wertung Richtlinie für die Betriebsvereinbarung nach § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 MTV sein.

(2) Eine andere Frage betrifft die **Maßeinheit: Tage oder Stunden?**

Arbeitgeber hätten gern eine nach Stunden (etwa 96 oder 72 Stunden) bemessene Ankündigungsfrist. Dem sollten die Betriebsräte nicht folgen.

Der Unterschied: die nach Tagen bemessene Frist unterliegt gesetzlichen Regeln, nach denen weder der *Tag der Ankündigung*, also der Zugang der An- bzw. Absage, noch der Tag des angeordneten *Arbeitseinsatzes* mitzählen, § 187, Abs. 1 BGB; aus guten Gründen: welchen Dispositionsspielraum gibt schon ein Rumpftag, wenn man nachmittags oder erst abends von der Anordnung erfährt? Dergleichen zählen Samstage, Sonn- und Feiertage nicht mit, wenn sie letzter Tag der Frist sind, § 193 BGB. Will der Arbeitgeber beispielsweise für einen an sich freien

Montag	Arbeit anordnen, muss er dies spätestens am vorhergehenden	Mittwoch	ankündigen
Dienstag	Donnerstag
Mittwoch	Freitag
Donnerstag	Freitag
Freitag	Freitag
Samstag	Montag

(3) Wichtig ist: die An- und Absage ist dem betreffenden Arbeitnehmer gegenüber **schriftlich zu erklären**; dies ist schon deshalb unverzichtbar, um späteren Streitigkeiten über Inhalt und Rechtzeitigkeit der Erklärung vorzubeugen. Um wirksam zu werden, muss die Erklärung zugehen, entweder durch Übergabe im Betrieb oder durch Zustellung nach Hause; erst mit Zugang beginnt die Frist zu laufen.

Auf jeden Fall ist zu verhindern, dass der Arbeitgeber die An- und Absage durch betrieblichen Aushang erklären kann; der Betriebsrat muss im Interesse der betroffenen Kollegen auf einer individuell zuzustellenden Erklärung bestehen!

⁶ Siehe u.a. Kittner/Däubler/Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, 6. Aufl., § 12 TzBfG, Rn. 8, m.w.Nachw.

- (4) Die Betriebsvereinbarung muss – unabhängig von der Länge und Bemessung der Frist – die Rechtsfolge bei Fristunterschreitung regeln.

Die Konsequenzen liegen auf der Hand:

- Hat der Arbeitgeber eine Arbeitszeitverlängerung, eine zusätzliche Schicht oder einen Schichtwechsel zu spät angesagt, muss der Arbeitnehmer dem nicht folgen.
- Arbeitet er trotzdem, ist dies freiwillig, und handelt sich um zuschlagspflichtige Überstunden.
- Hat der Arbeitgeber Arbeitszeit zu spät abgesagt, muss er sich daran halten; doch muss der Arbeitnehmer die ausgefallenen Stunden nicht nacharbeiten; sie sind folglich von seinem Zeitkonto nicht abzuziehen.

- (5) Demnach ist folgende Formulierung denkbar:

„§ ... Ankündigungsfrist

Die An- und Absage von Schichten, die Ansage von Arbeitszeitverlängerung oder von Schichtwechsel ist dem oder den betroffenen ArbeitnehmerIn spätestens 4 Tage vor Schichtbeginn durch schriftliche Erklärung mitzuteilen; für die Fristberechnung gelten die §§ 186 bis 193 BGB.

Wird die Ansagefrist nicht eingehalten, sind Schichtwechsel, Zusatzschichten und Arbeitszeitverlängerung freiwillig und, soweit die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit überschritten wird, als Überstunden zu vergüten. Nicht fristgerecht abgesagte Arbeit ist zu vergüten und gilt als erbracht!“

g) Gleichmäßige Verteilung von Einsätzen und Freistellungen

Es liegt auf der Hand, dass es bei der An- und Absage gerecht zugehen muss. Für die gleiche Heranziehung der Arbeitnehmer sollte die Häufigkeit ihres bisherigen Einsatzes bzw. ihrer Freistellungen maßgebend sein. Bei gleicher Betroffenheit kann zusätzlich auf die Höhe des Saldos im Arbeitszeitkonto zurückgegriffen werden.

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Gleichbehandlung

Die abweichenden Arbeitszeiten sind innerhalb der Beschäftigtengruppen (Drucker und Helfer in der Abteilung Rotation ...) gleichmäßig zu verteilen. Ist die Anzahl der angeordneten Einsätze im Kalenderjahr jeweils gleich,

- *sind für Zusatzschichten und verlängerte Arbeitszeiten Arbeitnehmer mit dem jeweils geringsten Arbeitszeitguthaben bzw. den höchsten Zeitschulden heranzuziehen,*
- *und sind Schicht-Absagen gegenüber den Arbeitnehmern mit dem jeweils höchsten Arbeitszeitguthaben auszusprechen“*

h) Mindestdauer von Zusatzschichten

Wenn die Arbeitnehmer durch einseitige Anordnung freie Tage opfern müssen, muss dies mindestens die Dauer einer ganzen Schicht umfassen, also in der Regel 7 Stunden. Es wäre unzumutbar, die freien Tage preiszugeben, um etwa für 3 oder 4 Stunden in den Betrieb gerufen zu werden!

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Mindestdauer von Zusatzschichten

Zusätzliche Schichten dürfen 7 Stunden nicht unterschreiten.“

i) Arbeitsschutz und Verdienstsicherung bei Schichtwechsel

- (1) Bewirkt die Ansage einen Schichtwechsel von der Nacht- in die Früh- oder Spätschicht, ist eine Ruhezeit von 30 Stunden einzuhalten. Dies ist aus gesundheitlichen Gründen geboten und folgt als Grundsatz (nicht hinsichtlich der Dauer) bereits aus §§ 5 und 6 ArbZG.
- (2) Gleichfalls verlangen es die Grundsätze der Ergonomie, im Falle eines Wechsels von einer Früh- oder Spätschicht in die Nachtschicht und umgekehrt für den Rest der Schichtwochen die neuen Schichtzeiten beizubehalten; es ist unzumutbar, isolierte Nachtschichten inmitten von Tagschichten und umgekehrt einzuplanen.
- (3) Überdies empfiehlt es sich beim Wechsel von einer zuschlagspflichtigen Schicht in eine Schicht mit geringerem oder keinen Zuschlägen, für den Rest der Schichtwoche die Zuschläge (allerdings versteuert) fortzuzahlen, die dem Arbeitnehmer nach dem eigentlich geplanten Einsatz zugestanden hätten.
- (4) Nach alledem kommt folgende Regelung in Betracht:

„§ ... Arbeitsschutz und Verdienstsicherung

Bewirkt die Ansage einen Schichtwechsel, gilt:

- *bedingt die Ansage bei einem Schichtwechsel von der Nacht- in die Früh- oder Spätschicht ist eine Ruhezeit von mindestens 30 Stunden einzuhalten;*

- wird innerhalb einer Woche ein Schichtwechsel aus einer Tagsschicht (Früh- und Spätschicht) in die Nachtschicht und umgekehrt angeordnet, erstreckt sich dies auf den Arbeitseinsatz bis zum Ende der Schichtwoche;
- wechselt der Arbeitnehmer aus einer Spät- oder Nachtschicht in eine Schicht mit niedrigerem bzw. keinen Zuschlägen, behält er bis zum Ende der Schichtwoche den Anspruch auf die Zuschläge, die ihm für die Arbeit nach Schichtplan zugestanden hätten.“

j) Insbesondere: Absage von Schichten

Hier sind einige Besonderheiten zu berücksichtigen.

- (1) Eigentlich sind Schichtabsagen ein Ärgernis besonderer Art. Da der Arbeitnehmer die ausgefallene Zeit nacharbeiten muss, werden ihm gegen seinen Willen Zeitschulden aufgedrängt. Man stelle sich vor, die Bank hätte das Recht, dem Kunden gegen seinen Willen einen Kredit aufzuzwingen! Doch bei Zeitschulden soll dies möglich sein!

Daher sollte sich der Betriebsrat in erster Linie dafür einsetzen, dass eine Absage von Arbeit ausgeschlossen ist.

- (2) Da dies in der Regel auf erbitterten Widerstand des Arbeitgebers stößt, sollte als Rückzugsposition in jedem Fall verhindert werden, dass durch die Absage Zeitschulden entstehen, also die Nulllinie auf dem Arbeitszeitkonto unterschritten wird.
- (3) Außerdem sollte, wie bei der Ansage von Schichten, sichergestellt sein, dass nicht einzelne Stunden, sondern nur ganze Schichten abgesagt werden können.
- (4) Formulierungsvorschlag:

„§ ... Absage von Arbeitszeit

Die Absage von Arbeitszeiten ist ausgeschlossen.

Alternativ:

Die Absage von Arbeitszeit kann sich nur auf ganze Schichten beziehen.

Sie ist nur zulässig, soweit der Arbeitsausfall durch ein bestehendes Arbeitszeitguthaben gedeckt ist.“

k) Beteiligung des Betriebsrates

- (1) Von der Möglichkeit, die An- und Absagen – in einem verkürzten Verfahren – der **Mitbestimmung** des Betriebsrates zu unterwerfen, war schon die Rede (s.o. 2 f).
- (2) Unabhängig davon muss sich der Betriebsrat **Informationsrechte** sichern. Wenn er schon, wie § 3 II, Ziff. 7, Satz 2 bis 6 MTV dies ermöglicht, die Einzelbeteiligung bei der Gestaltung der Arbeitszeit aus der Hand gibt, so dass der Arbeitgeber einseitig Arbeit an- und absagen kann, muss er zumindest vollständig unterrichtet werden. Dies bezieht sich auf
 - jeden angeordneten Einsatz und jede Freistellung,
 - ihre Begründung und Notwendigkeit,
 - und die Bemühungen des Arbeitgebers, mit Vorrang einvernehmliche Lösungen zu praktizieren.

Der Arbeitgeber hat dies zu dokumentieren und mindestens monatlich dem Betriebsrat zuzuleiten. Anders ist der Betriebsrat nicht imstande, seinen Kontrollaufgaben nachzukommen.

Folgende Regelung ist denkbar:

„§ ... Unterrichtung des Betriebsrates

Der Arbeitgeber hat die Notwendigkeit der einseitigen An- und Absage und seine Bemühungen, die Planungsänderung durch einvernehmliche Anpassung nach § zu verwirklichen, zu dokumentieren und dem Betriebsrat mitzuteilen.“

4. Vergütung

- a) Der MTV schreibt für den Fall der Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absage vor, dass ein einheitliches Monatsentgelt zu zahlen ist; auch die Berechtigung ist im Tarifvertrag vorgegeben, § 3 II, Ziff. 7, Satz 4 MTV.
- b) Die Einführung eines gleichbleibenden Monatslohns kann allerdings im Falle *langlaufender Arbeitszeitverteilungspläne* mit ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung zu Problemen führen. Endet das Arbeitsverhältnis z.B. innerhalb des Schichtumlaufs, also vor Verwirklichung des im Arbeitszeitverteilungsplan vorgesehenen Ausgleichs, kann es geschehen, dass der ausscheidende Arbeitnehmer zuviel oder zuwenig gearbeitet hat. Im ersten Fall hat er infolge Umstellung auf Monatslohn zuwenig, im zweiten Fall zuviel Entgelt bezogen.

Für diesen Fall sind Vorkehrungen zu treffen. Dies kann jedoch nicht dadurch geschehen, dass die im Arbeitszeitverteilungsplan vorgesehenen Abweichungen

entgegen dem Tarifvertrag auf dem Arbeitszeitkonto verbucht werden; das Zeitkonto ist allein für Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen, nicht für geplante Arbeitszeitschwankungen in Schichtplänen vorgesehen (s.d.u. 5 Buchst. a (1)). Das Problem ist vielmehr im Zusammenhang mit dem Monatslohn zu lösen; denn allein dadurch entsteht es.

Die Antwort lautet: Im Falle des Ausscheidens ist die nach Arbeitszeitverteilungsplan angefallene und geleistete Mehrarbeit zu bezahlen.

Hat der ausscheidende Arbeitnehmer dagegen nach Schichtplan bisher weniger gearbeitet, als der Tarifvertrag vorsieht, verfallen etwaige Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers. Dies ist nur konsequent; die Einführung einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit dient dem Interesse des Arbeitgebers an einer anforderungsgerechten Auslastung des Betriebes. Dann hat er auch die Lasten zu tragen und soll dem vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer nicht mit der Forderung nach Lohn-Rückzahlung nachstellen!

c) Dementsprechend kann eine Regelung des Monatslohns wie folgt aussehen:

„§ ... Monatsvergütung

a) *Die Vergütung wird unabhängig von der tatsächlichen geleisteten Wochen- oder Monatsarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten gleichmäßig auf der Basis der tariflichen Rahmenarbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend der vereinbarten Wochen- oder Monatsarbeitszeit geleistet.*

Zuschläge und Antrittsgebühren werden auf der Basis der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit monatlich abgerechnet und ausgezahlt.

b) *Scheidet ein Arbeitnehmer innerhalb des Ausgleichszeitraumes eines Arbeitszeitverteilungsplanes mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist planmäßig geleistete Mehrarbeit zu vergüten; ist nach dem Arbeitszeitverteilungsplan weniger Arbeit geleistet worden, entfallen Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers.“*

5. Arbeitszeitkonto

Als Konsequenz kurzfristiger Planungsänderungen eröffnet § 3 II, Ziff. 7, Satz 3 MTV die Möglichkeit, Zeitkonten einzurichten, um mit deren Hilfe den Ausgleich zur regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit herzustellen. Um es zu wiederholen: Zeitkonten stellen nicht den Kern der Neuregelung dar, sondern dienen allein der Abwicklung, sind also die Buchhaltung für kurzfristig an- und abgesagte Arbeitszeiten.

a) Was wird gebucht?

Auf dem Zeitkonto wird ausschließlich Zeit gebucht, nicht etwa Entgelt, oder die Umrechnung von Zeit in Geld.

(1) Daran schließt sich die Frage an, *welche Zeiten* auf dem Konto verbucht werden. Unstreitig enthält das Konto nur Abweichungen von der eigentlich zu leistenden Arbeitszeit,

- nach Oben: wenn der Arbeitnehmer zusätzliche Arbeit erbracht oder länger gearbeitet hat,
- nach Unten: wenn er sich zusätzliche Freizeit genommen oder wegen unerwarteten Arbeitsausfalls nach Hause geschickt wurde.

Mit anderen Worten, das Konto wird geführt, um Differenzen festzuhalten.

Damit stellt sich die weitere Frage nach dem *Bezugspunkt*: Welche Differenzen werden gebucht,

- die zur tarifvertraglichen Arbeitszeit,
- oder die zu der Sollarbeitszeit, die sich aus dem Schichtplan ergibt?

Die Antwort lautet: nur die Abweichungen vom betrieblichen Schichtplan, nicht dagegen die von der tarifvertraglichen Arbeitszeit. Der Grund liegt auf der Hand:

Soweit der Schichtplan an einzelnen Tagen, Wochen oder Monaten von der tarifvertraglichen Arbeitszeit abweicht (was die Regel ist), finden diese Abweichungen bereits planmäßig zum Ende des Ausgleichszeitraums bzw. des Schichtumlaufs ihren Ausgleich. Dafür braucht kein Zeitkonto eingerichtet zu werden.

Die geplanten Abweichungen des Schichtplans von der tarifvertraglichen Arbeitszeit auf dem Konto festzuhalten, würde überdies zu unerwünschten Kontoständen und zu absurden Konsequenzen führen: fallen außerplanmäßige Arbeiten an, hätten die Arbeitnehmer schlechte Karten, deren Arbeitszeit nach Schichtplan kurz zuvor unter 35 Stunden lag; da sich ohne ihr Zutun auf ihrem Konto ein Negativsaldo angesammelt hätte, wären sie mit Vorrang an der Reihe, einen freien Tag zu opfern!

Würde man die im Arbeitszeitverteilungsplan geplanten Abweichungen auf dem Konto verbuchen, würden sich überdies oftmals die in der Betriebsvereinbarung festzulegende Bandbreite der Plus- und Minusstunden als unreal erweisen. Schichtpläne mit Saisonzuschlägen würden schnell hohe Kontostände produzieren. Wichtiger noch: wenn man die lt. Arbeitszeitverteilungsplan feststehenden Abweichungen von der tarifvertraglichen Arbeitszeit über das Zeitkonto abrechnet, besteht die Gefahr, dass durch die Hintertür der Arbeitszeit-Buchhaltung das Prinzip der Arbeitszeitplanung aufgegeben wird; werden erst einmal

geplante (und planbare) Abweichungen über das Konto ausgeglichen, ist der Schritt nicht weit, auf Planungen zu verzichten.

Mit Recht und in Übereinstimmung mit der tarifvertraglichen Unterscheidung zwischen Arbeitszeitverteilungsplänen und Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen sieht daher die gemeinsame Handlungshilfe des Arbeitgeberverbandes (bvdm.) und der Gewerkschaft (ver.di) vor, dass „die Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage ... zu Plus- und Minusstunden (führt), die auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten werden.“ Mit anderen Worten das Arbeitszeitkonto ist für die Registrierung von kurzfristigen *Planungsänderungen* reserviert. Die später vom bvdm. einseitig herausgegebenen Handlungsanleitung⁷ hält es dagegen für zulässig, nicht nur die dem Arbeitszeitverteilungsplan zugrunde liegende Arbeitszeit für den betreffenden Tag, sondern stattdessen auch die regelmäßige wöchentliche, also tarifvertragliche Tagesarbeitszeit zum Bezugspunkt zu machen. Dies ist falsch und steht im Widerspruch zum Tarifvertrag. Nach § 3 II, Ziff. 7, Satz 3 MTV bezieht sich der durch Zeitkonten herzustellende Ausgleich ersichtlich auf die im vorausgegangenen Satz ermöglichten Planungsänderungen durch kurzfristige An- und Absagen.

Das einzige Problem, das sich beim Bezug des Zeitkontos auf den konkreten Arbeitszeitverteilungsplan, und nicht auf die tarifvertragliche Arbeitszeit stellt, kann die Bezahlung betreffen. Dies aber folgt nicht aus der Einrichtung von Zeitkonten, sondern aus der Einführung eines gleichbleibenden Monatslohns. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb eines laufenden Arbeitszeitverteilungsplanes, kann es geschehen, dass der Arbeitnehmer zuviel oder zuwenig gearbeitet hat. Dieses Problem ist jedoch nicht durch eine tarifwidrige Gestaltung des Arbeitszeitkontos zu lösen, sondern dort, wo es entsteht, bei der Regelung des Monatslohns (siehe oben 4. b).

- (2) Zusätzlich werden oft regelmäßige **Überstunden** auf dem Zeitkonto verbucht, meist im Verhältnis 1 zu 1, wobei die Zuschläge ausgezahlt werden; es gibt jedoch auch Regelungen, die zusätzlich die Zuschläge in Zeit dem Konto gutschreiben; dies wirkt in der Regel dämpfend auf die Bereitschaft, Überstunden zu leisten und fördert den Zeitwohlstand. Die Frage sollte zuvor in der Belegschaft entschieden werden.

Man kann im Übrigen die Überstunden insgesamt ausschließlich in Geld abrechnen. In diesem Falle werden allein die einseitig vorgenommenen An- und Absagen von Arbeitszeit auf dem Konto verbucht.

- (3) Im Zusammenhang mit der Regelung des Zeitkontos empfiehlt es sich, zur Klarstellung nochmals die Bestimmung aufzugreifen, dass Zeitschulden nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers entstehen können; weist das Konto kein Zeitguthaben auf, ist demgemäß eine Absage von Arbeit ausgeschlossen.

⁷ bvdm.: Handlungsanleitung. Arbeitszeitflexibilisierung und Zeitkonten, Seite 21

(4) Insgesamt kommt somit folgende Formulierung in Betracht:

„§ ... Arbeitszeitkonto

- (1) *Für die Arbeitnehmer werden persönliche Arbeitszeitkonten gebildet.
Das Arbeitszeitkonto wird ausschließlich in Zeit geführt.*
- (2) *Das Arbeitszeitkonto enthält die Differenz (Plus- und Minusstunden) zwischen der tatsächlich erbrachten Arbeit und dem Arbeitszeitverteilungsplan/Schichtplan.
Überstunden werden im Verhältnis 1 : 1 gutgeschrieben; Zuschläge werden ausgezahlt.*
- (3) *Eine Absage von Arbeit setzt voraus, dass das Arbeitszeitkonto des betroffenen Arbeitnehmers ein entsprechendes Zeitguthaben aufweist.“*

b) Ausfallzeiten

Mitunter versuchen Arbeitgeber, bezahlte Ausfallzeiten unter den Tisch fallen zu lassen. Dies ist gesetzwidrig.

Konkret: sagt der Arbeitgeber Arbeit an einem eigentlich freien Tag an oder sagt er eine Arbeitszeitverlängerung an, muss diese zusätzlich angesagte Zeit dem Zeitkonto auch dann gutgeschrieben werden, wenn der Arbeitnehmer erkrankt oder z.B. an einer außerordentlichen Betriebsversammlung oder einer Betriebsratssitzung teilnimmt. Es handelt sich sämtlich um Arbeitsausfälle, die kraft Gesetzes zu vergüten sind, § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, §§ 37, 44 BetrVG. Nacharbeit, etwa von Krankheitstagen, ist gesetzlich ausgeschlossen. Die Arbeit gilt vielmehr als erbracht.

Folglich ist sie auch dem Zeitkonto gutzuschreiben; das Zeitkonto erhöht sich also entsprechend.

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Ausfallzeiten

Fällt die angeordnete Mehrarbeit (angesagte Zusatzschichten oder Arbeitszeitverlängerungen) auf Grund gesetzlicher Freistellungsansprüche (z.B. Krankheit) aus, wird die ausgefallene Zeit dem Konto gutgeschrieben.“

c) Bandbreite. Ober- und Untergrenzen

- (1) Streitpunkt in fast allen Verhandlungen ist die Festlegung der höchstzulässigen Stundenkontingente. Der MTV erlaubt einen Rahmen zwischen minus 70 und plus

220 Stunden, § 3 II, Ziff. 7, Satz 5 MTV. Das ist sehr viel und übersteigt in aller Regel den betrieblichen Bedarf. Wenn etwa im Monatsdurchschnitt zwei nicht planbare Auftragsspitzen eintreten, die den jeweils zusätzlichen Arbeitseinsatz von einem Beschäftigten notwendig machen, wäre bei einer 40-köpfigen Abteilung jeder noch nicht 1 x im Jahr „dran“. Nimmt man noch Arbeitszeitverlängerungen an einzelnen Tagen hinzu, sammeln sich auf dem Arbeitszeitkonto maximal 20 Plus-Stunden. Erfordern die Auftragsspitzen zweimal im Monat den Sondereinsatz von drei Arbeitnehmern, erhöht sich das Stundenkontingent auf maximal 40 Stunden im Jahr. Auch wenn zusätzlich Überstunden auf dem Konto verbucht werden, bewegt sich der Kontostand immer noch im zweistelligen Bereich.

Daher empfiehlt sich eine Bandbreite zwischen **minus 30 und plus 60, maximal plus 90 Stunden**. Höhere Werte verführen dagegen den Betrieb dazu, die Planung schleifen zu lassen und die Arbeitnehmer ohne Not zu unregelmäßigen Einsätzen heranzuziehen. Umgekehrt bescheren sie den Arbeitnehmern das Problem, Berge an Guthaben und Schulden abzubauen zu müssen, was oftmals Probleme bereitet. Insbesondere sollte das Kontingent der Minusstunden gering gehalten werden; es ist das Polster, das den Arbeitgeber dazu ermächtigt, einseitig Arbeit anzuordnen, schon um die Schulden abzubauen.

- (2) Die Festlegung der Grenze ist **Verhandlungssache**. Abwegig ist die Auslegung, dass der Tarifvertrag die Grenze von minus 70 und plus 220 Stunden zwingend vorschreibe. Es heißt: „Auf den Zeitkonten **können** bis zu 220 Plusstunden und 70 Minusstunden angesammelt werden.“ Das drückt nicht etwa die Selbstverständlichkeit aus, dass das Konto im Einzelfall bewegliche Größen enthält; vielmehr umschreibt das Wort „können“ den Verhandlungsspielraum der Betriebsparteien. Hätte der Tarifvertrag Arbeitgebern und Betriebsräten den Inhalt des Zeitkontos zwingend vorgegeben, also in ihre autonome Regelungskompetenz eingreifen wollen, hätte er dies ausdrücklich vorschreiben müssen, etwa: „*das Zeitkonto muss eine Bandbreite von minus 70 bis plus 220 Stunden enthalten*“.

d) Ausgleich

Plusstunden werden durch Freizeit, Minusstunden durch Arbeit ausgeglichen.⁸ Dieser Grundsatz versteht sich von selbst. Wichtig und regelungsbedürftig sind vielmehr die Modalitäten.

- (1) Bestehen **Zeitguthaben**, hat der Arbeitnehmer also vorgearbeitet, hat er Anspruch, das Guthaben durch freie Zeit abzubauen. Dabei liegt die Bestimmung der Freizeit grundsätzlich bei ihm. Nachdem er sich schon betrieblichen Belangen fügen musste, indem er der Ansage von Arbeitszeit nachkommen muss, ist es nur konsequent, dass beim Abbau des Guthabens seine Bedürfnisse im Vordergrund stehen.

⁸ so die gemeinsame Umsetzungshilfe von bvdm und ver.di vom 3.8.2005

Den betrieblichen Belangen kann dadurch Rechnung getragen werden, dass

- eine *Ankündigungsfrist*, etwa von 3 Wochen, vorgeschrieben wird,
- und dass der Arbeitgeber bzw. der zuständige *Vorgesetzte* einmalig aus zwingenden betrieblichen Gründen ein *Veto* einlegen kann; das sollte jedoch nur einmal ausgeübt werden können, mit der Folge, dass danach der oder die freien Tage innerhalb einer weiteren Frist nach freier Wahl genommen werden kann bzw. können.

Natürlich bleibt es auch dem Arbeitgeber unbenommen, seinerseits durch Absage von Arbeitszeit bestehende Guthaben abzubauen.

- (2) Der Abbau von **Zeitschulden** liegt dagegen in der Hand des Arbeitgebers; er muss durch Ansage von Arbeitszeit zusätzliche Arbeit anordnen.

Der Arbeitnehmer hat lediglich insofern Einfluss auf die Verminderung seiner Zeitschulden, als er sich im Falle nachgefragter Überstunden dazu bereit erklären kann.

- (3) Damit die Kontostände nicht in unkontrollierbare Höhe anwachsen, hat man Regelungen entwickelt, die auch den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, die Konten in überschaubarer Größe zu halten. Man spricht von **Ampel-Konto** und unterscheidet:

- einen *grünen Bereich*, in dem der Abbau von Guthaben in der alleinigen Entscheidung des Arbeitnehmers liegt (vorbehaltlich entgegenstehender zwingender betrieblicher Gründe, s.o.),
- einen *gelben Bereich*, in dem Arbeitnehmer und Vorgesetzter gemeinsam festlegen, wie und bis wann der – negative wie positive – Saldo wieder in den grünen Bereich zurückzuführen ist. Es müssen verbindliche Maßnahmen vereinbart werden, die das Zurückführen in den „grünen Bereich“ regeln. Arbeit bzw. Freizeit muss für einen bestimmten Zeitpunkt festgelegt werden. Gelingt dies in einer bestimmten Frist nicht, kann als „Sanktion“ festgelegt werden, dass die entsprechenden Minusstunden verfallen und Plusstunden mit einem Zuschlag zu versehen und auszuzahlen, wenn sie nicht binnen einer nochmaligen Frist ausgeglichen werden;
- einen *roten Bereich*, in dem der Arbeitgeber binnen einer – kurz bemessenen – Frist den positiven wie negativen Überhang abzubauen hat. Das Erreichen des roten Bereiches muss zur Folge haben, dass bis zum Abbau der Stunden in den „grünen Bereich“ weder weitere Stunden an- noch abgesagt werden können. Auch hier müssen verbindliche Maßnahmen vereinbart werden, die das Zurückführen in den „grünen Bereich“ regeln. Nur sollte das in diesem Stadium zwischen Arbeitgeber, Betroffenen und Betriebsrat geschehen, um die Verbindlichkeit der Maßnahme sicher zu stellen. Kann eine ge-

setzte Frist zum Abbau nicht eingehalten werden, sollten auch hier bereits Konsequenzen vereinbart werden. Neben dem Verfallen der Minusstunden oberhalb des grünen Bereiches ist ein höherer Plusstundenzuschlag denkbar. Der Betriebsrat ist von jeder Rot-Phase zu unterrichten und bei geplanten Maßnahmen zum Abbau unverzüglich zu beteiligen.

- (4) Danach kommt bei einem Stundenvolumen von +60/-20 folgende Regelung in Betracht:

„§ ... Abbau von Zeitguthaben und -schulden

- (1) **Grünphase:** Guthaben von bis zu 35 Stunden berechtigen den Arbeitnehmer, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Wochen, freie Tage in Anspruch zu nehmen. Stehen zwingende betriebliche Belange entgegen, sind diese von Vorgesetzten unverzüglich geltend zu machen, mit der Maßgabe, dass die Freistellung auf Verlangen des Arbeitnehmers innerhalb der darauffolgenden 3 Wochen ohne Einspruch gewährt werden muss.

Zeitschulden von bis zu 8 Stunden werden durch arbeitgeberseitige Ansage von Arbeitszeit oder durch Überstunden ausgeglichen.

- (2) **Gelbphase:** Liegt der Zeitsaldo zwischen plus 50 und minus 16 Stunden, vereinbaren Vorgesetzter und Arbeitnehmer verbindliche Maßnahmen, den Zeitsaldo innerhalb des folgenden Kalendermonats wieder in die Grünphase zurückzuführen.

Geschieht dies nicht, sind alle Minusstunden innerhalb der gelben Phase zu streichen; Guthaben, soweit sie mehr als 35 Stunden betragen, erhöhen sich um 50 % und sind auszuführen, sofern das Guthaben nicht bis zum Ende des nachfolgenden Kalendermonats auf weniger als 36 Stunden abgebaut wird.

- (3) **Rotphase:** Liegt der Zeitsaldo über plus 50 und minus 16 Stunden, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für die Rückführung. Der Betriebsrat ist unverzüglich über das Erreichen jeder Rotphase zu unterrichten und an Maßnahmen zur Rückführung des Kontostandes in den grünen Bereich zu beteiligen.

Ein weiterer Aufbau von Plus- und Minusstunden kann solange nicht erfolgen, bis die grüne Phase erreicht ist. Spätestens innerhalb des nächsten Kalendermonats ist das Arbeitszeitkonto mindestens in die gelbe Phase und innerhalb von 3 Kalendermonaten in den grünen Bereich zurückzuführen. Gelingt dies nicht, sind die Minusstunden aus der Rotphase zu streichen; die

Plusstunden sind mit einem Zuschlag von 70 % auszuführen. Die Minusstunden aus der Gelbphase verfallen und die Plusstunden sind mit einem Zuschlag von 50% auszuführen.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat die Ursachen zu klären und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, wie z.B. die Änderung der Arbeitsaufgabe, des Volumens oder personelle Veränderungen, um den Zeitsaldo grundsätzlich im grünen Bereich zu halten..

..

e) Jährlicher Ausgleich

Ein zusätzliches Kontrollinstrument, um einer schleichenden Arbeitszeitverlängerung vorzubeugen, liegt in der Vorschrift, die Konten mindestens einmal im Jahr völlig auszugleichen, also auf Null zu stellen. Mindestens einmal soll der vollständige Ausgleich zur tarifvertraglichen Arbeitszeit hergestellt werden.

Es liegt nahe, dafür einen bestimmten Zeitpunkt vorzuschreiben, etwa den 31. Dezember. Dies kann jedoch zu betrieblichen Schwierigkeiten führen, weshalb eine solche Fixierung in der Regel auf Ablehnung des Arbeitgebers stößt.

Die andere Alternative liegt im völligen Verzicht auf eine zeitliche Fixierung; nur einmal im Kalenderjahr muss es zu einem Ausgleich kommen. Dies schafft wiederum Kontrollprobleme, nicht zuletzt beim Betriebsrat und hat zur Folge, dass zwischen zwei Null-Durchläufen im Extremfall 23 Monate liegen können.

Als Mittelweg und Kompromiss empfiehlt sich daher die Festlegung eines mehr oder weniger großzügig bemessenen Zeitraumes, etwa: das letzte Quartal oder die letzten 4 Monate im Kalenderjahr.

Nur so lassen sich auch praktikable Sanktionen vereinbaren. Sie bestehen darin, dass Minusstunden verfallen und Guthaben mit Zuschlägen aufs nächste Kalenderjahr übertragen werden.

Demnach kommt folgende Regelung in Betracht:

„§ ... Jährlicher Ausgleich

Mindestens einmal im letzten Quartal des Kalenderjahres, spätestens zum 31. Dezember muss das Arbeitszeitkonto ausgeglichen sein. Andernfalls werden bestehende Zeitguthaben mit einem Zuschlag von 50 % auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Zeitschulden verfallen.“

f) Information über den Kontostand

Es sollte sich von selbst verstehen, dass die Arbeitnehmer jederzeit Einblick in ihr Zeitkonto nehmen können. Unabhängig davon hat der Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer mindestens einmal im Monat über den Stand seines Zeitkontos zu unterrichten.

Desgleichen ist der Betriebsrat befugt, jederzeit Einblick in die einzelnen Konten zu nehmen.

Außerdem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat sowie die jeweils zuständige Abteilungsleitung einmal im Monat über den Stand der Konten zu informieren.

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Unterrichtung über den Kontostand

- (1) Arbeitnehmer und Betriebsrat haben jederzeit Einblick in den aktuellen Stand des Arbeitszeitkontos.
- (2) Darüber hinaus erhält jeder Arbeitnehmer am Monatsende einen schriftlichen Nachweis über den aktuellen Stand seines Arbeitszeitkontos.
- (3) Der Betriebsrat und die Leitung der Abteilung ... erhalten monatliche eine schriftliche Übersicht über den Stand aller Arbeitszeitkonten in der Abteilung ...“

g) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis

- verfallen bestehende Zeitschulden und
- werden Zeitguthaben ausgezahlt, im Todesfall an die Erben.

Formulierungsvorschlag:

„§ ... Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bestehende Arbeitszeitguthaben werden bei Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt, im Todesfall an die Erben.

Zeitschulden verfallen.“

Eine ähnliche Regelung kommt für längerfristige Arbeitsunterbrechungen in Betracht, wie Wehr- und Ersatzdienst, Elternzeit, längere Erkrankungen.

h) Insolvenzsicherung

Guthaben auf dem Zeitkonto beruhen auf unbezahlter Vorarbeit der Arbeitnehmer, sind also zinslose Kredite an den Arbeitgeber. Keine Bank gewährt Kredit ohne Sicherheit. Gleiches sollte auch für die Belegschaft gelten. Dies wird umso notwendiger, je höher nach der Betriebsvereinbarung die Zeitguthaben anwachsen können. Ein Volumen von 220 Stunden entspricht 1,5 Monatsentgelten; bei einer 100-köpfigen Belegschaft läge die Summe je nach Lohnhöhe zwischen 300.000 und 400.000 Euro. Das ist kein Pappentier.

Allerdings greift noch nicht die gesetzliche Verpflichtung zur Insolvenzsicherung, § 7 d SGB IV, § 8 a AltersTZG. Die ist erst gegeben,

- wenn die Pflicht zum Ausgleich einen Zeitraum von 27 Monaten übersteigt,
- und das Zeitguthaben einschl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung den Betrag in Höhe der dreifachen monatlichen Bezugsgröße des § 18 SGB IV übersteigt; auch wenn das Volumen von 220 Plusstunden voll ausgeschöpft wird, ist diese Grenze noch nicht überschritten, so dass eine gesetzliche Pflicht zur Insolvenzsicherung nicht besteht.

Dennoch spricht alles dafür, jedenfalls bei einer hoch angesetzten Obergrenze möglicher Zeitguthaben auf die Insolvenzsicherung zu bestehen. Die unkomplizierteste Variante ist eine Bankbürgschaft.

Danach ist folgende Regelung denkbar:

„§ ... Insolvenzsicherung

Diese Betriebsvereinbarung tritt erst in Kraft, nachdem der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung – durch Bankbürgschaft – abgeschlossen und dem Betriebsrat vorgelegt hat.

Die Insolvenzsicherung ist frühestens ein Jahr nach Auslaufen dieser Betriebsvereinbarung kündbar.“

6. Beschäftigungssicherung

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten wegen kurzfristiger An- und Absage von Arbeitszeit ist in aller Regel ein Rationalisierungsinstrument. Daher gilt es zu verhindern, dass im Zusammenhang mit dieser Arbeitszeitregelung betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden.

Folgende Regelung kommt in Betracht:

„§ ... Beschäftigungssicherung

Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung sind ausgeschlossen.“

7. Schlussbemerkungen

a) Kollision mit anderen Betriebsvereinbarungen prüfen

Frühzeitig ist vom Betriebsrat zu prüfen und zu klären:

Kollidiert eine neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten mit anderen bestehenden Betriebsvereinbarungen?

Alle Betriebsvereinbarungen, die mit der Verteilung von Arbeitszeit, aber auch mit Urlaubs- und Krankheitsreserven, Springerregelungen usw. zu tun haben, empfehlen wir dahingehend zu überprüfen, ob sie in eine neue, gemeinsame Betriebsvereinbarung übernommen werden können oder sollen.

b) Erprobungsphase durch befristete Betriebsvereinbarung

In Betrieben, in denen die Notwendigkeit der Regelungsinhalte nicht abschließend eingeschätzt werden kann oder es keine Erfahrung mit Arbeitszeitkonten gibt, kann eine Erprobungsphase vorangestellt werden. Dies regelt man am besten mit einer befristeten Betriebsvereinbarung, in der die Nachwirkung ausgeschlossen wird.

8. Literatur

Buch: „Arbeitszeitkonten“, Ingo Hamm, Bund-Verlag, Frankfurt 2003, ISBN 3-7663-3420-4

Zeitschrift: „Arbeitszeitkonto – Zehn Regeln für eine Betriebsvereinbarung, Ingo Hamm, Bund Verlag, Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 6/2005, S. 343 bis Seite 347. Auch im Internet als PDF zum Download:
<http://www.aib-verlag.de/aib/zeitschriften/>

Internet: „Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten – die häufige Frage in den Betrieben!“

Professor Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Universität Köln; Forschungsinstitut für Sozialrecht

<http://www.insolvenzverein.de/archiv/>

„Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten – Sicherungen gegen den Verlust von Wertguthaben“,

Ingo Hamm in AiB Ausgabe 2/2005, von Seite 92 bis Seite 96 als PDF zum Download unter: <http://www.aib-verlag.de/aib/zeitschriften/>