

## **Tipps für Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten**

Es ist nicht immer leicht, eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten zu formulieren und durchzusetzen. Im Rahmen eines Seminars zu Arbeitszeitkonten diskutierten Betriebsräte Formulierungstipps am Beispiel von bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Der folgende Beitrag fasst ihre wichtigsten Ergebnisse zusammen. Welche Ziele verfolgen die Betriebsräte mit einer Arbeitszeit-Vereinbarung? Auf welche Formulierungen und Begriffe müssen sie besonders achten? Welche Inhalte einer Vereinbarung zu Arbeitszeitkonten dürfen nicht vernachlässigt werden?



### **Was wollen Betriebsräte erreichen?**

Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten sollen den Schutz der Beschäftigten vor Überforderung sichern, klare Regelungen schaffen. Zusätzlich soll ein messbarer Gewinn dafür erzielt werden, dass die Beschäftigten flexibler als bisher arbeiten. Interessenvertretungen wollen mit ihrer Vereinbarung Arbeitszeitsouveränität verwirklichen und vor allem ihre Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung nicht verbrauchen. Um diese Ziele zu erreichen, brauchen sie klare und hilfreiche Bestimmungen in der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung. Doch wie können sie ihr Ziel erreichen?

### **Vorsicht bei juristischen Kompromissformeln...**

## Vorsicht bei juristischen Kompromissformeln

Die Präambel ist nicht unwichtig für die Auslegung der Arbeitszeit-Vereinbarung. Von daher sollten niemals verbindliche Aussagen zu Ungunsten der Beschäftigten getroffen werden. Oftmals kommt es schon in der Präambel zu einer Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Wünschenswert sind dagegen konkretisierende Festlegungen zur Arbeitszeitsouveränität, so zum Beispiel zum möglichst uneingeschränkten Recht auf Freizeitentnahme vom Konto. Je präziser und konkreter die Formulierungen sind, umso besser können die Rechte dann in der alltäglichen Praxis wieder eingefordert werden. Dies setzt allerdings klare Konfliktregelungen und Beschwerderechte der Beschäftigten in der Arbeitszeit-Vereinbarung voraus.

Betriebsräte sollten sich hüten, Ansprüche der Beschäftigten durch den Zusatz „betriebliche Belange“ einschränken zu lassen. Letzten Endes bedeutet diese Formel immer ein Entscheidungsrecht des Vorgesetzten. Einigungsstellensprüche, die Regelungen zugunsten der Beschäftigten unter den Vorbehalt der betrieblichen Belange stellen, sind das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt werden.

### Unbestimmte Rechtsbegriffe...



## Unbestimmte Rechtsbegriffe

Interessenvertretungen sollten unbestimmte Rechtsbegriffe meiden und stattdessen konkrete Verfahren entwickeln, mit denen ein fairer Ausgleich von Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung erzielt werden kann. Bei der Freizeitentnahme kann dies z.B. bedeuten, dass bei Streitigkeiten abwechselnd Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Lage der Freizeit entscheiden. Überhaupt sollten bei Wörtern und Begriffen wie z.B. „Notfälle“, „außerordentliche Fälle“, „insbesondere“, „Absprachen“ und „Hinzuziehung“ immer die Alarmglocken schrillen. Absprache ist nicht Mitbestimmung, Hinzuziehung oder Beteiligung meint auch nicht Mitbestimmung und „insbesondere“ bei Aufzählungen schließt nichts ab. Bei dem Wort „grundsätzlich“ gibt es Ausnahmen. In all diesen Fällen sollten zusätzliche Erläuterungen zu den Rechtsbegriffen gegeben werden, so dass eine einheitliche Auslegung der Begriffe und Worte möglich wird. „Unverzüglich“ hat auch schon das Bürgerliche Gesetzbuch definiert und da bedeutet es „ohne schuldhaftes Verzögern“. Richterrecht und Gesetze können helfen, Normenklarheit in der eigenen Vereinbarung zu schaffen.



## Inhaltliche Tipps...

## **Inhaltliche Tipps**

Neben der klaren Rechtssprache sind die inhaltlichen Bestimmungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Bedeutung.

Formulierungen zum Ampelkonto müssen eindeutig sein. Beim „Ampelkonto“ muss spätestens in der Rotphase die Mitbestimmung der Betriebsräte wieder einsetzen. Die Grenze für Zeitguthaben beim Arbeitszeitkonto sollte daher gering gehalten werden, weil ansonsten die konkrete Mitbestimmung bei Überstunden / Mehrarbeit in der Praxis verbraucht ist. Dass Mitbestimmungsrechte „unberührt bleiben“, hilft wenig. Wenn die Rotphase quantitativ über ein bestimmtes Maß hinaus genutzt wird, muss die rechtsverbindliche Pflicht des Arbeitgebers festgelegt sein, Neueinstellungen vorzunehmen. Für Beschäftigte und Vorgesetzte muss transparent werden, wann Überstunden / Mehrarbeit im Gegensatz zu den flexiblen Arbeitsstunden vorliegt.

Und bitte nicht vergessen: Die Arbeitszeit der Teilzeitkräfte kann durch die Bestimmungen in der Vereinbarung erheblich beeinträchtigt werden, sodass z.B. Teilzeitkräfte zu noch mehr Mehrarbeit als bislang herangezogen werden. Der Schutz vor Benachteiligung von Teilzeitkräften muss sich in konkrete Bestimmungen der Arbeitszeitkonten-Betriebsvereinbarung niederschlagen.

## **Autor**

Dr. Eberhard Kiesche  
[www.aob-bremen.de](http://www.aob-bremen.de)

