



# Instrumente der Arbeitszeitgestaltung

Fachtagung für Betriebsräte Kontraktlogistik  
9. März 2017 in Frankfurt

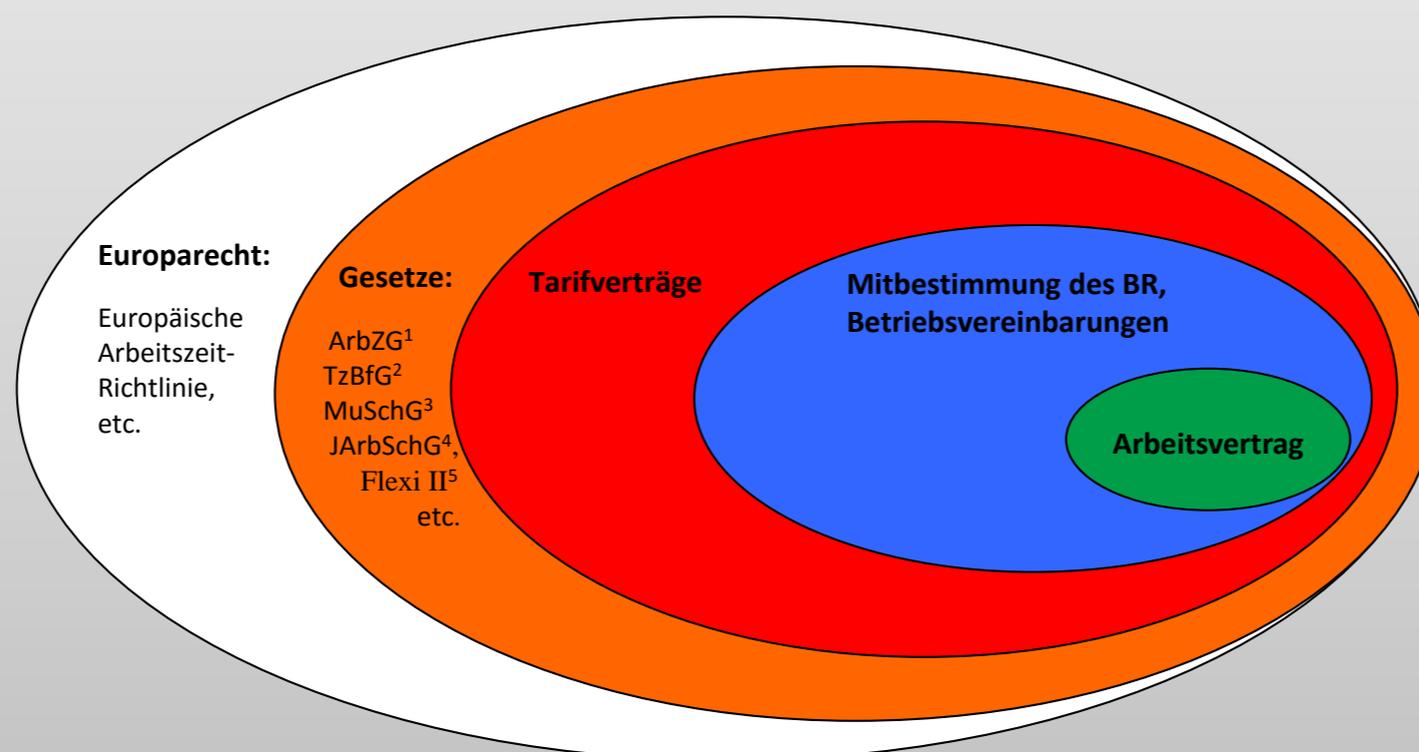
# Arbeitszeit

## Rechtliche Rahmenbedingungen und Instrumente

§ § § Rechtlicher Gestaltungsrahmen für Arbeitszeit

<sup>1</sup> Arbeitszeitgesetz, <sup>2</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz, <sup>3</sup> Mutterschutzgesetz,

<sup>4</sup> Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzgesetz, <sup>5</sup> Flexi II -Gesetz



# Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

## Definition:

„Zeit vom Arbeitsbeginn bis zum Ende abzüglich der Pausen“  
(§ 2 Abs. 1 ArbZG), dazu zählen auch **Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienste (nicht jedoch Rufbereitschaft)** unabhängig vom Arbeitsort

## Zulässige Arbeitszeit:

Tägliche Höchstarbeitszeit **8 Stunden** – mit Ausnahmeregelungen - tägliche **Höchstarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt** werden innerhalb eines **Ausgleichszeitraums von 6 Monaten**

## ArbZG regelt auch: **Pausenzeiten** (bei 6 – 9 Std 30 Min) und **Ruhezeitraum (11 Stunden)**,

grundsätzliches Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit

## **Dokumentationspflicht des Arbeitgebers der über 8 Stunden am Tag hinausgehenden Arbeitszeit**, individuell für jede und jeden Beschäftigten und je Arbeitstag (§ 16 Abs. 2 ArbZG)



# Tarifvorbehalt und Tarifvorrang

☐ Die **Dauer der Arbeitszeit** gehört zu den Arbeitsbedingungen, die entsprechend § 77 III BetrVG **nicht** Gegenstand einer **BV** sein dürfen (**Tarifvorbehalt**)

☐ Innerhalb des Tarifvertraglichen Rahmens ist eine Gestaltung gem. § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG zulässig (**Tarifvorrang**)

Mitbestimmungsgegenstand gem. § 87 BetrVG ist

- **Lage und Verteilung der Arbeitszeit** sowie
- **vorübergehende Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit**

☐ D.h. (**starkes**) **Mitbestimmungsrecht des BR** im Rahmen des TV

☐ Tarifverträge lassen eine ganze Reihe an differenzierten Regelungen zu

# Rechtlicher Rahmen - tarifliche Arbeitszeitgestaltung

## Tarifverträge regeln:

### Dauer der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit (irwAz):

- In der MuE-Industrie 35 Std Woche West, 38 Std Woche Ost  
Ausnahmen/Erweiterung: 40 Std.-Quote, Teilzeit, zulässige Mehrarbeit, etc.
- Sonderregelungen aus Pforzheimer Abkommen (höhere Quote für F&E, Fachkräftemangel, Übergangsregelung bei Einstellung, etc.)

### Mögliche Verteilung der Arbeitszeit auf Wochentage und Ausgleichszeitraum 6 Monate – erweitert durch BeschTV auf 12 Monate

### Arbeitszeitkonten im M+E-Flächentarif nur in BaWü und NRW, Stahl

- BaWü: Langzeitkonto (seit 2005), Flexi-Konto (seit 2005)
- NRW: Langzeitkonto (seit 2005)
- Stahlindustrie: Langzeitkonto (seit 2001)

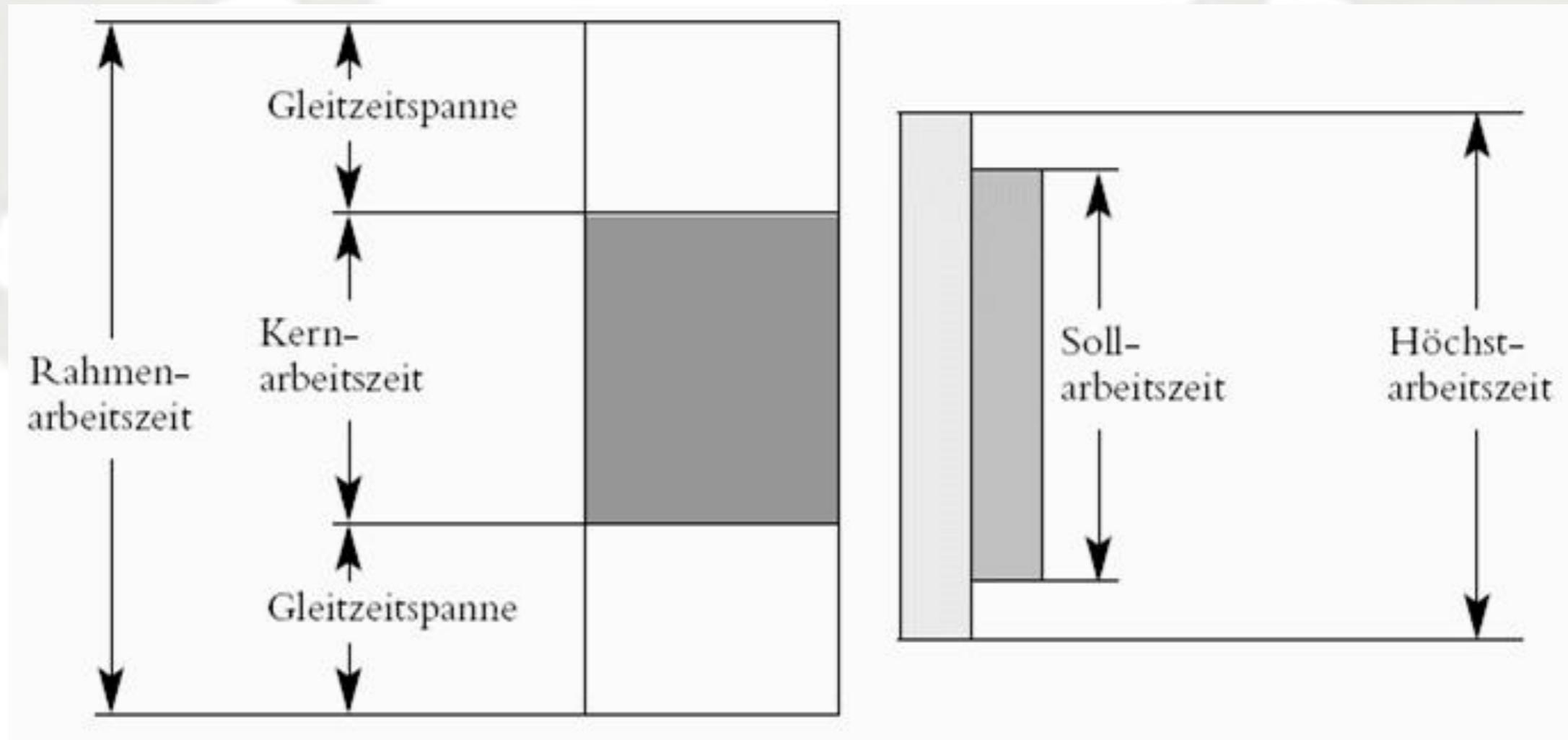


# Übersicht über verschiedene Arbeitszeitkonten

	AZV-Konto (im Rahmen der freien Tage- Regelung)	Gleitzeit-Konto	(Mittelfrist- Konto)	Langzeit-Konto	Kollektives Flexi-Konto
Zweckbestimmung	Verrechnung von Zeitguthaben und freien Tagen	Individuelle Gestaltung der Arbeitszeit	Individuelle Gestaltung der Arbeitszeit	Längere Freizeitblöcke und vorzeitiger Ausstieg aus dem Arbeitsleben	Ausgleich von Auftrags- und Produktions- schwankungen
Zuführung Entnahme	Kollektives Auffüllen und individuelle Entnahme	<b>Individuell</b>		<b>Individuell</b>	<b>Kollektiv (durch BV)</b>
		<b>Abgrenzung Mehrarbeitskonto</b>			



# Beispiel Gleitzeitkonto - Prinzipien der Gleitzeit



Quelle: Handbuch Arbeitszeit (Meine / Wagner 2016)

# Beispiel Langzeitkonto

**Flächentarifliche Regelungen nur** in BaWü (MTV) und  
in NRW (TV zu Langzeitkonten)

**☐ Zweck:**

Individuelle **Freistellung** von der Arbeitsleistung  
**über drei Monate hinaus**

**☐ Umfang und Regulierung:**

Bsp. NRW: bis zu 152 Stunden in zwölf Monaten einspeisbar.  
Guthaben wird **in Geld geführt (nach § 7d SGB IV) plus Ausnahmeregelung**

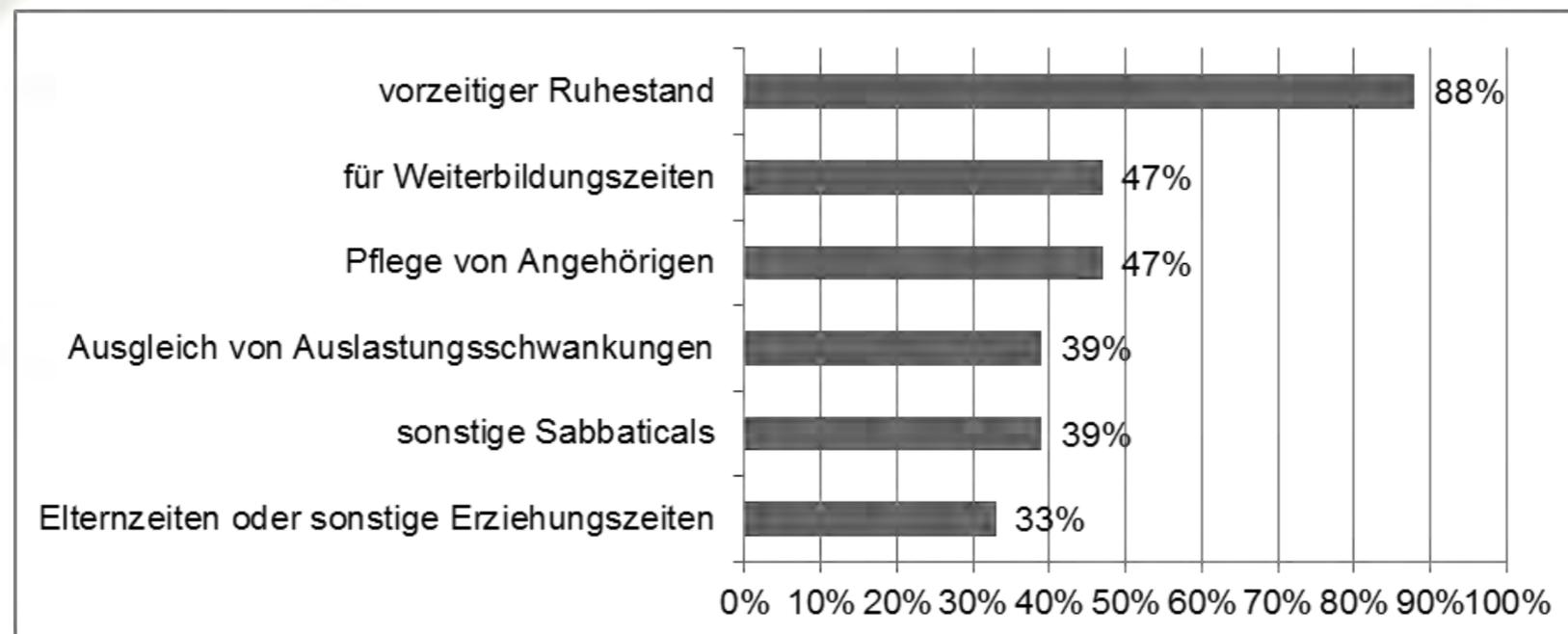
**☐ Funktionsweise:**

Das Langzeitkonto wird durch eine **BV** vereinbart.  
Darin wird auch der **mögliche Verwendungszweck** festgelegt.  
Beschäftigte entscheiden im Rahmen der BV über Entnahme

# Evaluierung BMAS

## Langzeitkonten Wertguthaben-Vereinbarungen

- In freiwilligen BVs **vereinbarte** Verwendungszwecke:  
(aber in der Praxis nahezu durchgängig vorzeitiger Ruhestand)



Quelle: Reidmann u.a. 2013 nach Seifert 2013

- Verbreitung der Wertguthaben-Vereinbarungen** (nach § 7 Abs 1a/7 b SGB IV):  
Nur in **2 % der Betriebe** insgesamt  
und in **13 % der Betriebe** mit **mehr als 500 Beschäftigten**
- Zu beachten: Für mittlere und längere Auszeiten sehr **lange Ansparzeiten**

# Langzeitkonten / Wertguthaben-Vereinbarungen

## Umsetzungshindernisse

### Arbeitnehmer/innen:

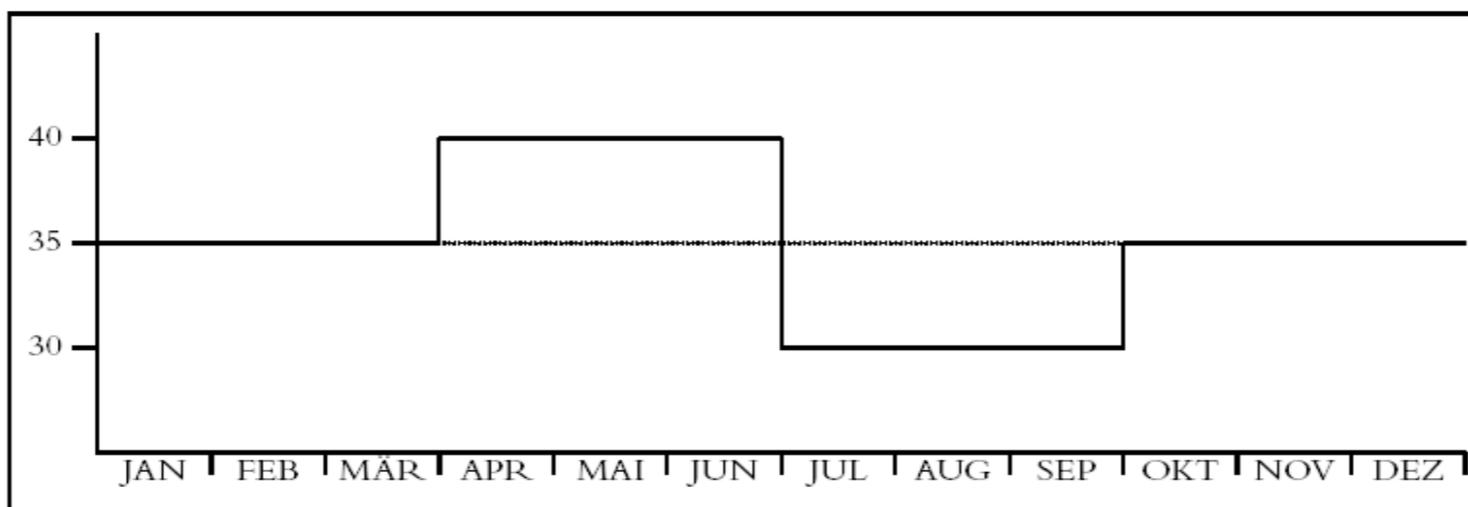
- Andere arbeitszeitpolitische Prioritäten, Belastungen, nicht für alle Beschäftigtengruppen
- Verringerung des verfügbaren Einkommens
- Übertragbarkeit noch mangelhaft (mögl. an Deutsche Rentenversicherung Bund)
- Mängel in der Praxis der Insolvenzsicherung

### Unternehmen:

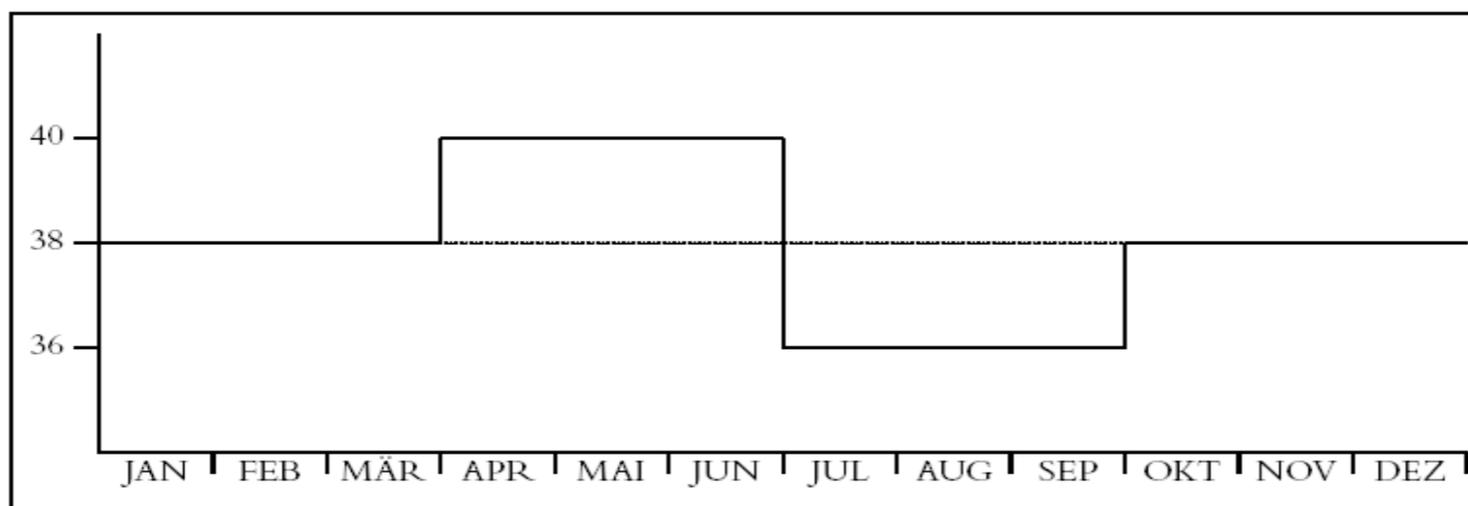
- Bilanzielle Rückstellungen für Wertguthaben
- Insolvenzsicherung der Wertguthaben
- Komplexität

# Beispiel Kollektives Flexi-Konto

**West-Deutschland (Durchschnittliche Arbeitszeit 35 Stunden)**



**Ost-Deutschland (Durchschnittliche Arbeitszeit 38 Stunden)**



Quelle: Handbuch Arbeitszeit (Meine / Wagner 2016)





# Gestaltungshinweise für Arbeitszeitkonten

- **Zweck des Kontos eindeutig definieren**
- **Erfassung aller geleisteten Arbeitsstunden sicherstellen**
- **Zeitsouveränität der Beschäftigten sichern:  
Wer bestimmt über Auf- und Abbau von Stunden?**
- **Abbau von Konten sicherstellen, z.B. durch Ampelsystem**
- **Regelmäßige Kontoauszüge für Beschäftigte und Betriebsrat**
- **Verdichtete Kennzahlen (Abteilungen, Betriebsteile) für Betriebsrat und Führungskräfte**
- **Bei dauerhaft hohen Kontoständen: Mitbestimmung der BR auf Personalplanung ausdehnen**





# Gestaltungsvorschlag

## Instrumente gegen Entgrenzung / für mehr Zeitsouveränität

### Arbeitszeitkontenmodell: Ampelkonto

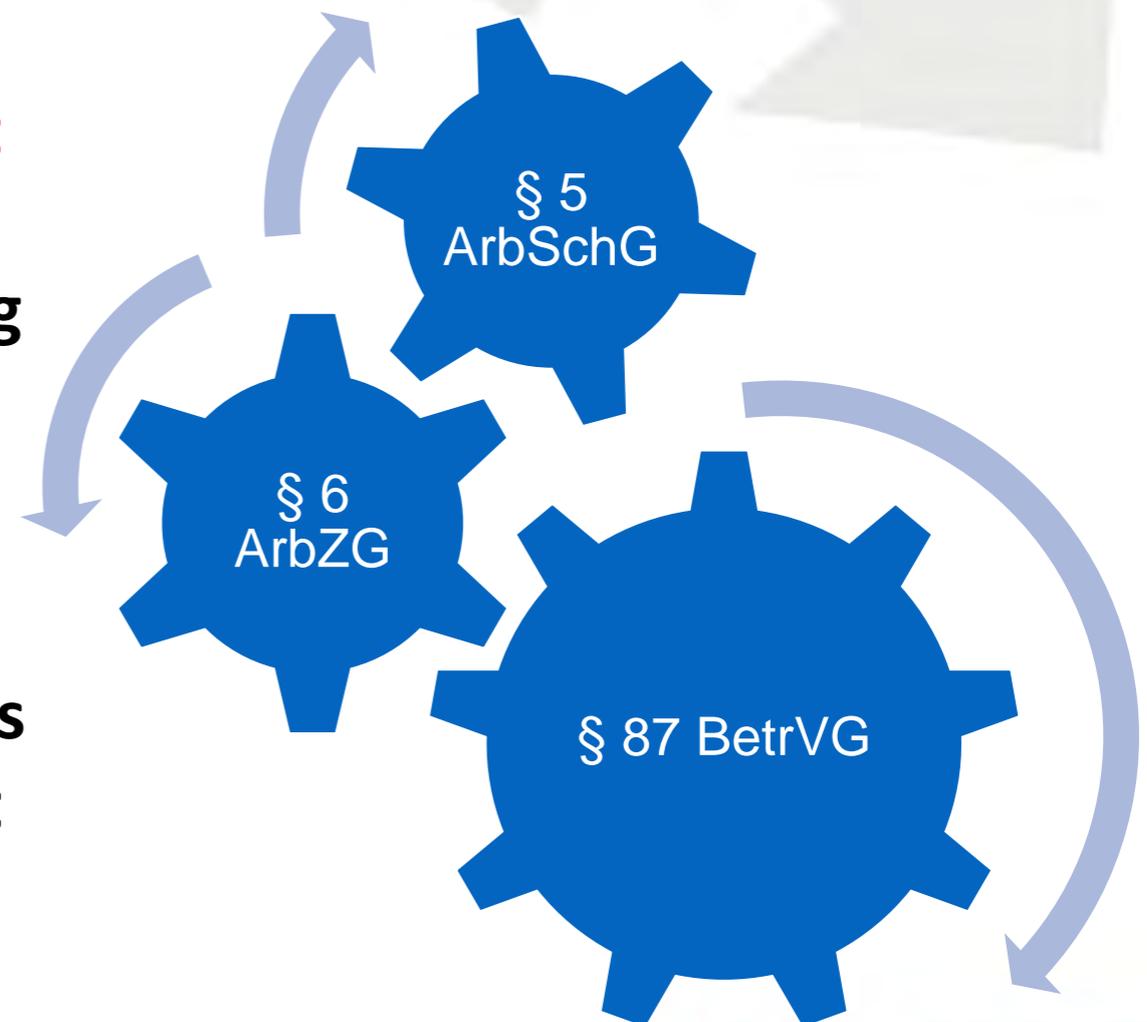
<b>3. Stufe ab 75 % des höchsten Sollsalos (rote Phase)</b>	<b>Interventionszone</b>	Einfluss BR auf Leistung/ Personalbesetzung
<b>2. Stufe ab 50 % bis 75 % des höchsten Sollsalos (gelbe Phase)</b>		
<b>1. Stufe bis 50 % des höchsten Sollsalos (grüne Phase)</b>	<b>Zulässige Schwankungsbreite</b>	



# Schichtarbeit

## Mitbestimmung und rechtliche Fragen

- Will ein Unternehmen **Schichtarbeit einführen** oder ein **Schichtmodell ändern**, geht das nur mit Beteiligung des **Betriebsrats**
- Der Betriebsrat hat weitreichende Mitbestimmungsrechte – sowohl was das **»Ob«** als auch was das **»Wie«** der Schichtarbeit betrifft





# Starkes Mitbestimmungsrecht bei Arbeitszeit

- ☐ Grundsätzlich kann sich der Betriebsrat auf **§ 87 des BetrVG** stützen. Danach muss er in **Entscheidungen über alle betrieblichen Arbeitszeitregelungen einbezogen** werden
- ☐ Für die **Ausgestaltung der Schichtarbeit** ist vor allem das **Arbeitszeitgesetz** maßgeblich
- ☐ Schichtarbeit bringt gesundheitliche Risiken mit sich. Für den Betriebsrat eröffnet sich damit die Möglichkeit, sein **Mitbestimmungsrecht über den Arbeits- und Gesundheitsschutz** wahrzunehmen

# Wichtige Paragraphen



»Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in **folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen**: [...] **2. Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen **sowie Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage; [...]« **§ 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG**



»**Der Betriebsrat** hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen**: [...] 7. Regelungen über die **Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** sowie über den **Gesundheitsschutz**; [...]« **§ 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG**



»Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach **den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** über **die menschengerechte Gestaltung** der Arbeit festzulegen; [...]« **§ 6 Abs. 1 ArbZG**



»Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten **mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln**, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.[...] **§ 5 ArbSchG**



[...] **Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch** [...] **4. die Gestaltung** von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und **Arbeitszeit** und deren Zusammenwirken, [...] **6. psychische Belastungen** bei der Arbeit.«

**§ 5 ArbSchG**



# Gestaltungsgrundsätze

## Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

- **Ausgehend von den vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen lassen sich folgende **Handlungsempfehlungen** formulieren:**
  - **Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein.**
  - **Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen. Sie sollte auf keinen Fall weniger als 24 Stunden betragen.**
  - **Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.**
  - **Schichtarbeiter sollten möglichst mehr freie Tage im Jahr haben als Tagarbeiter.**
  - **Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden, d. h. immer vorwärts rotieren.**

# Gestaltungsgrundsätze II

## Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

- ❑ **...ausgehend von den vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen formulieren:**
  - ❑ **Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.**
  - ❑ **Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.**
  - ❑ **Zugunsten individueller Vorlieben sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden.**
  - ❑ **Schichtpläne sollen vorhersagbar und überschaubar sein.**
  - ❑ **Die Ruhezeiten zwischen den Schichten sollten so lang sein, dass sie eine effektive Erholung ermöglichen.**

# Checkliste: Was muss geregelt werden

**Ist in der Präambel das Ziel festgeschrieben?**

Schutz und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch ergonomische Schichtplangestaltung.

**Ist der Geltungsbereich definiert?**

Hier die einzelnen Betriebsbereiche detailliert auflisten.

**Sind die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Schichtplangestaltung ausreichend eingebracht?****Wie ist die Lage der Arbeitszeit geregelt?**

z. B. Montag bis Freitag

**Wie liegen die Schichten?**

Hier kann es sinnvoll sein, die konkreten Schichtmodelle in einer Anlage zur Betriebsvereinbarung zu regeln. Das ermöglicht ggf. eine Anpassung im gegenseitigen Einvernehmen, ohne dass man die komplette Betriebsvereinbarung kündigen muss.

# Checkliste: Was muss geregelt werden



## **Sind Ankündigungsfristen bei Änderungen der Schichtfahrweise festgelegt?**

Bei grundsätzlicheren Änderungen mindestens ein kompletter Schichtzyklus im Voraus, bei einzelnen zusätzlichen Schichten reichen ggf. auch ein paar Tage – hier sind konkrete Fristen festzulegen.



## **Wurden Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten vereinbart?**



## **Wurde ein geteiltes Schichtmodell entwickelt, damit sich zwei Personen in Teilzeit einen Vollzeitarbeitsplatz teilen können?**



## **Sind Verfügungsrechte der Beschäftigten über Arbeitszeitguthaben/-salden garantiert?**

Beispiel: Arbeitgeber versuchen oft, Beschäftigte bei positivem Arbeitszeitsaldo zum zusätzlichen Schichteinsatz zu verpflichten. Das sollte unbedingt ausgeschlossen werden.



## **Wie ist der Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitguthaben/-salden?**

Er sollte nicht zu kurz, aber auch nicht zu lang sein.

# Checkliste: Was muss geregelt werden



**Ist die Pausenbezahlung geregelt?**



**Wie ist die Vergütung von Schichtübergabezeiten?**

Auch sie müssen bezahlt werden.



**Ist die Personalbemessung der Schichtgruppen ausreichend?**

Mindestgrößen der Schichtgruppen definieren, um Personalunterdeckung zu verhindern.



**Sind die Gremien und Rhythmen für die Personalplanung festgelegt?**



**Wie wird mit Mehrarbeit, Einbring- bzw. Nachleistungsschichten umgegangen?**

Hier ist eine Gleichverteilung über die Schichtbesetzung anzustreben. Eine Nachleistungsverpflichtung sollte verhindert werden. Ist das nicht möglich, gilt es, die Anzahl der verpflichtenden Nachleistungsschichten pro Monat zu begrenzen.

# Checkliste: Was muss geregelt werden



**Gibt es Verfahrensregelungen zur terminlichen Vereinbarung von Einbring- bzw. Nachleistungsschichten?**  
Konkrete Fristen regeln und beidseitige Verbindlichkeit der Absprache sicherstellen.



**Gibt es Verfahrensregelungen zum Schichttausch?**  
Individuelle Flexibilität ermöglichen.



**Ist der Verfall von Freischichten bei Krankheit ausgeschlossen?**



**Wie ist die Geltungsdauer?**

Die Vereinbarung kann begrenzt oder auf unbestimmte Dauer abgeschlossen werden – hier sind die Interessen des Betriebsrats bzw. der Belegschaft zu prüfen.



**Haben wir eine Kündigungsfrist vereinbart?**

# Seminare für BR zur Schichtarbeit

- Die Gestaltung von Schichtarbeit fordert den Betriebsratsgremien viel ab.
- Im **BZ Sprockhövel** werden in speziellen Seminaren zur Gestaltung von Schichtarbeit umfangreiche Kenntnisse vermittelt.
- **Seminar** Schichtplangestaltung
- **AufbauSeminar** Komplexe und flexible Schichtmodelle gestalten



# BR kompakt

ZUSÄTZLICHE  
SEMINAR-  
TERMINE

Termin	Ort	Seminar- nummer
26.03. – 31.03.17	Lüdenscheid	SK01317
02.04. – 07.04.17	Berlin	BV01417
14.05. – 19.05.17	Sprockhövel	SK12017
28.05. – 02.06.17	Berlin	BV02217
16.07. – 21.07.17	Beverungen	WB02917
13.08. – 18.08.17	Berlin	BV03317
27.08. – 01.09.17	Beverungen	WA03517
03.09. – 08.09.17	Sprockhövel	SK22617
03.09. – 08.09.17	Lohr	LZ03617
10.09. – 15.09.17	Lohr	LZ03717
10.09. – 15.09.17	Berlin	BV03717
15.10. – 20.10.17	Lohr	LZ04217
22.10. – 27.10.17	Bad Orb	OR04317
26.11. – 01.12.17	Sprockhövel	SK04817

## Anmeldung und Information

Die Anmeldung erfolgt unter Angabe der Seminarnummer über die zuständige IG Metall Geschäftsstelle.

Weiterführende Informationen zu unseren Seminaren, den Seminarorten und zur Anmeldung unter:

[www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung)

ZUSÄTZLICHE  
SEMINAR-  
TERMINE

MEIN LEBEN  
MEINE ZEIT  
ARBEIT  
NEU DENKEN

Zusätzliche Seminartermine:

Arbeitszeit –  
Gestaltungsmöglichkeiten  
des Betriebsrats

Herausgeber:  
IG Metall Vorstand  
FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt/Main

Februar 2017



KLAR.  
KOMPETENT.  
KOLLEGIAL.

BILDUNG  
in der IG Metall

**Danke für´s Zuhören !**



**DIE ARBEITSZEITKAMPAGNE  
DER IG METALL**

