

---

# Flexible Arbeitszeit und Mitbestimmung

---

Rita Ceska, Juristin

---

Personalleiterin

- mittelständischen Dienstleistungsunternehmen
- real,- Fachfleischerei/Metro - Konzern
- Feinkosthersteller

Referentin der Abteilung Recht und Handel

- IHK Darmstadt

Lösungsorientierte Beraterin und Trainerin Personalwesen,  
Arbeitsrecht

---

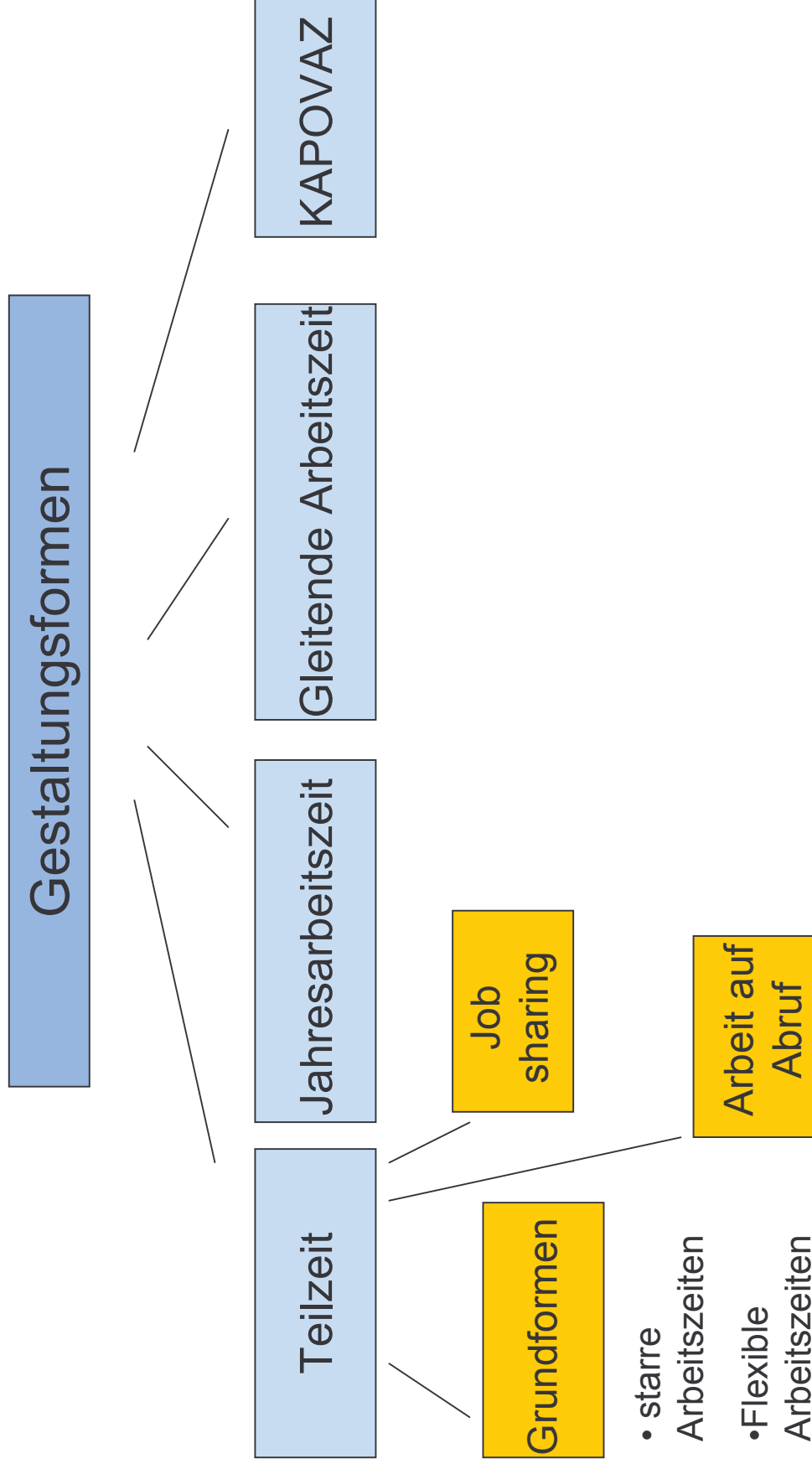
**Rita Ceska, Juristin**

ArbeitsZeitGewinn Modul 1 „Arbeitszeit und Mitbestimmung“ © Rita Ceska

# Flexible Arbeitszeit

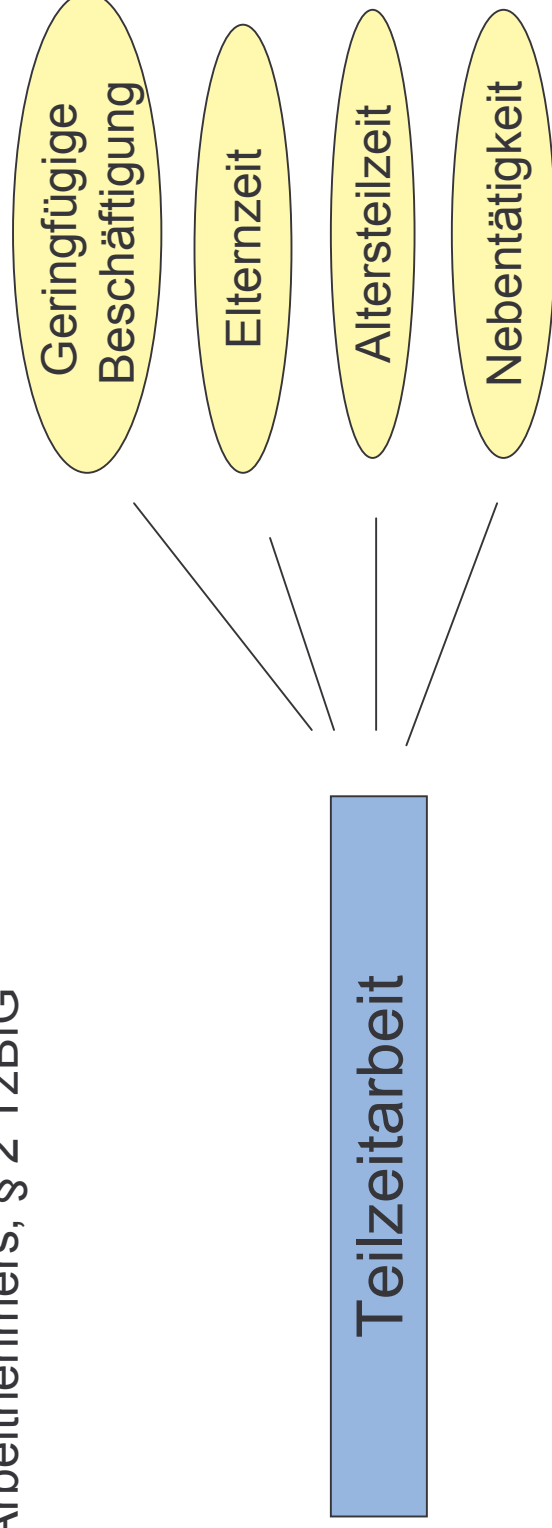
- Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext
  - Arbeitszeitregelungen und –begrenzungen durch Tarifvertrag
    - Geltungsbereich
    - Wirkungsweise
    - Regelungsinhalte
  - Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG
  - Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene
    - Betriebsvereinbarungen

# Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)



# Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

*Teilzeit beschäftigt* ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbar vollbeschäftigten Arbeitnehmers, § 2 TzBfG



Diskriminierungsverbot, § 4 I TzBfG

Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, §§ 8 TzBfG

Dauer und Lage der Arbeitszeit bei Abrufarbeit, § 12 TzBfG

Problemkreise im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit

## Teilzeitformen

Arbeit auf Abruf, § 12 TBfG

Arbeitsplatzteilung, § 13 TzBfG

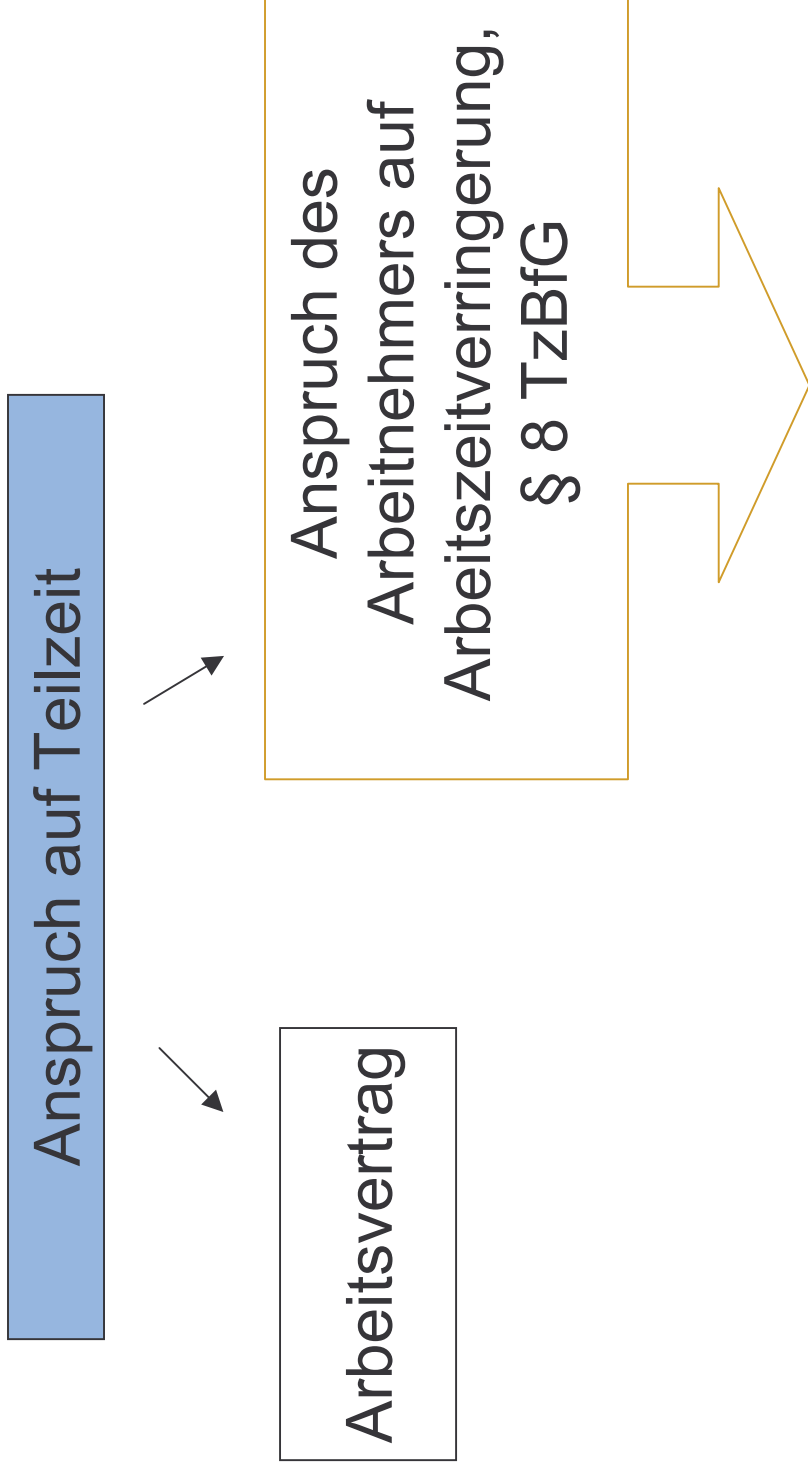
### Vereinbarung

- bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit
- wenn Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, wird von 10 Stunden ausgegangen
- mindestens 3 aufeinander folgende Stunden
- Lage der Arbeitszeit: mindestens 4 Tage im voraus

### grundsätzlich

- zur Vertretung verpflichtet
- scheidet ein Arbeitnehmer aus, ist darauf bezogene Kündigung des anderen durch Arbeitgeber unwirksam

# Anspruch auf Teilzeittätigkeit



## Voraussetzungen des Anspruchs auf Teilzeit

### Anspruchsberechtigte:

- **Alle Arbeitnehmer**
- Arbeiter und Angestellte
- Führungskräfte, auch leitende Angestellte, § 6 TzBfG
- Teilzeitbeschäftigte, incl. Geringfügig Beschäftigte
- befristet Beschäftigte

### Erfüllung der Wartezeit:

- **sechsmonatiger** – ununterbrochener – Bestand des Arbeitsverhältnisses, § 1 TzBfG
  - Teilzeitananspruch muss **drei Monate** vor dem beantragten Beginn der Verringerung geltend gemacht werden
- Daraus folgt faktisch: neunmonatige Wartezeit

### Mindestbeschäftigten-

#### zahl:

- Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern („Kleinstbetriebsklausel“)
- Schwellenwert ist unternehmens- nicht betriebsbezogen



# Anspruch auf Teilzeittätigkeit

## Vorgehensweise

### Phase 1:

#### Geltendmachung des Verringerungsanspruchs

Arbeitnehmer beantragt Arbeitszeitverringerung unter Angabe des Umfangs und der Arbeitszeitverteilung spätestens 3 Monate vorher

### Phase 2:

#### Erörterung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet Arbeitgeber

- Einigung, bei der betriebliche Belange berücksichtigt sind, besteht Mitbestimmungsrecht nach §§ 87 Absatz 1 Nr.2 BetrVG
- TIPP:** Arbeitgeber sollte vorab Mitbestimmungsverfahren durchführen bevor er sich mit Arbeitnehmer vertraglich bindet

# Anspruch auf Teilzeittätigkeit

... Vorgehensweise

**Phase 3:**

Entscheidung des Arbeitgebers

Arbeitgeber darf nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen

**Phase 4:**

Schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an Arbeitnehmer



Arbeitgeber entspricht Antrag



Arbeitgeber lehnt ab



Arbeitgeber nimmt Teil an;  
Verringerung, Arbeitslage

**Achtung! Versäumt der Arbeitgeber die rechtzeitige Ablehnung des Wunsches auf Verringerung der Arbeitszeit, verringert sich diese ab dem gewünschten Beginn entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers.**

# Anspruch auf Teilzeittätigkeit

- TIPP – die unterschiedlichsten Formen der Arbeitszeitgestaltung sind zulässig
  - da in § 8 Absatz 3 TzBfG nur von „Arbeitszeit“ und nicht von „Wochenarbeitszeit“ die Rede ist, kann der Arbeitnehmer Wünsche nach jeder möglichen Art von Arbeitszeitverringerung äußern,
    - nur noch 3 Wochen im Monat arbeiten
    - elf statt zwölf Monate im Jahr arbeiten
    - drei Vollerzeittage statt fünf Vollerzeittage pro Woche
    - Anspaarung auf ein Jahresarbeitskonto und anschließende Freistellung für einen längeren Zeitraum

# Flexible Arbeitszeit

- ✓ Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
  - **Im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext**
    - Arbeitszeitregelungen und –begrenzungen durch Tarifvertrag
      - Geltungsbereich
      - Wirkungsweise
      - **Regelungsinhalte**
    - Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG
    - Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene
      - Betriebsvereinbarungen

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Geltungsbereich des Tarifvertrages  
Arbeits- und Lebenswelt der Mehrzahl aller  
abhängig Beschäftigten wird durch tarifliche  
Arbeitszeitregelungen beeinflusst, durch
  - durch **unmittelbare** Tarifgebundenheit gemäß § 4  
Abs. 1 S.1 Tarifvertragsgesetz (TVG)
    - Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband und  
Arbeitnehmer der Gewerkschaft der gleichen  
Branche angehören

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Geltungsbereich des Tarifvertrages
  - durch **mittelbare** Tarifgebundenheit
    - Verweisung im Einzelarbeitsvertrag auf Tarifvertrag
  - Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 TVG

- Musterformulierung im Arbeitsvertrag:

„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag der ... Branche Anwendung.“

Allgemeinverbindlichkeitserklärung bewirkt, dass die in dem Tarifvertrag enthaltenen Regelungen nun auch „Außenseiter“, die nicht tarifgebundenen sind, binden.

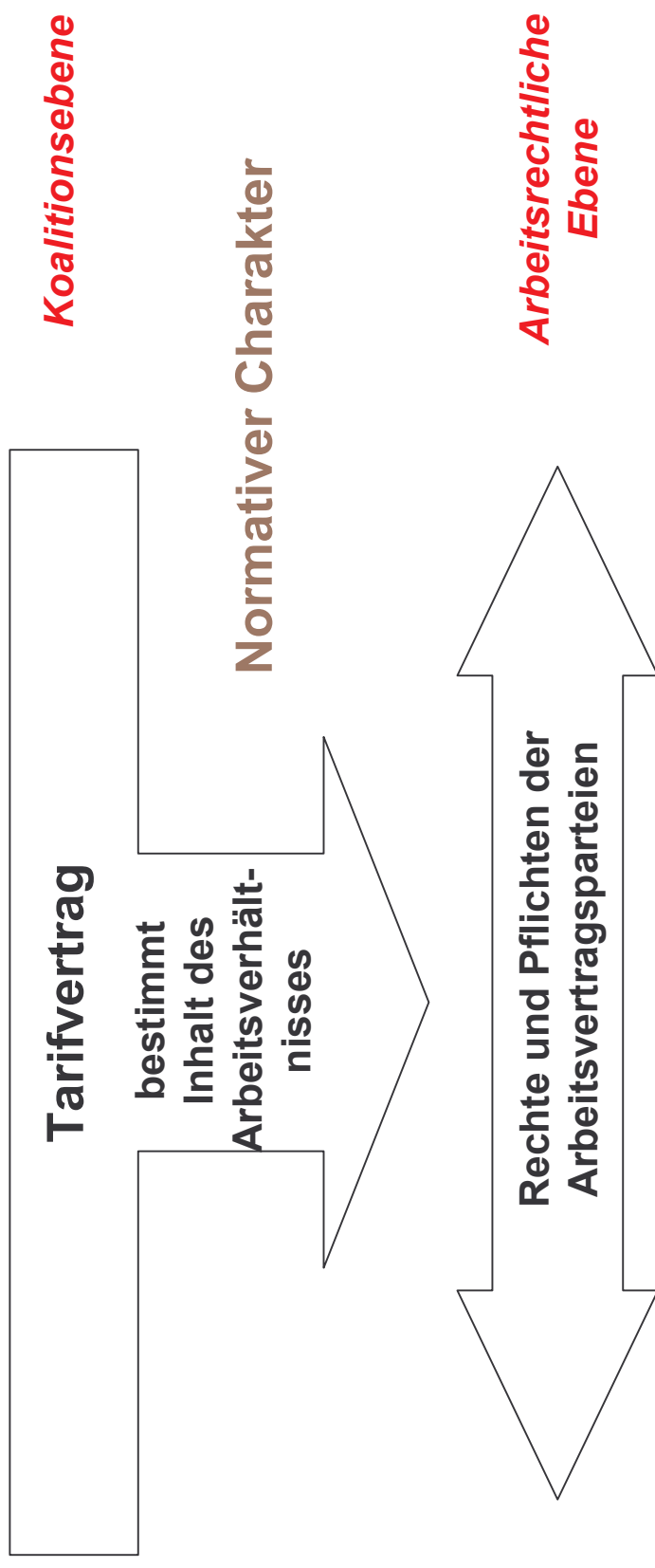
---

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Gültige und 2010 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Hessen folgender Wirtschaftsgruppen:
  - Land- und Forstwirtschaft
  - Bekleidung
  - Nahrung und Genuss
  - Handel
    - Mantel Tarifvertrag Groß- und Außenhandel
  - Gaststätten und Beherbergungen
    - Mantel Tarifvertrag Hotel- und Gaststättengewerbe
  - Reinigung und Körperpflege
    - Manteltarifvertrag Friseurhandwerk
  - Sonstige private Dienstleistungen
    - Mantel Tarifvertrag Wach- und Sicherheitsgewerbe

Auskunft über Tarifregister des Hessischen Sozialministeriums,  
Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden [www.hessen.de](http://www.hessen.de)

# Wirkungsweisen von Tarifverträgen





# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Regelungsinhalte tariflicher Arbeitszeitbestimmungen
  - Entgeltbemessungsgrundlagen
    - jedes für abhängig geleistete Gehalt orientiert sich seiner Höhe nach an der erbrachten Arbeitszeit
    - dieses durch die Arbeitszeitdauer determinierte Grundgehalt kann sich erhöhen, weil die Arbeitsleistung zu ungünstigen Zeiten, also zu ungünstiger Arbeitzeilage erbracht wird (Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit)
- Klauseln aus Tarifverträgen:
  - „Die tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.
  - Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der in Vollzeit Beschäftigten entspricht grundsätzlich der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
  - Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 40 Std. verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des/der Beschäftigten.“

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungspflicht
  - Tarifverträge unterscheiden zwischen regelmäßiger Arbeitszeit und vorübergehender, zuschlagspflichtiger Mehrarbeit oder Freizeitausgleich
  - geregelt ist eigentlich nicht die konkrete Wochenarbeitszeit, sondern nur ein **Arbeitszeitdeputat**

- Klauseln aus Tarifverträgen:

„Bei der Verlängerung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Std. hat der/die Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung.“

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des/der Beschäftigten oder Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.“

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungspflicht
  - Arbeitspflicht ist immer dann verbindlich, sofern von Flexibilisierungsmöglichkeiten in den Betrieben kein Gebrauch gemacht wird
  - Arbeitszeitobergrenze = max. zu leistende Arbeitszeit
- Klauseln aus Tarifverträgen:

„Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu acht Stunden. Wird die Arbeitszeit an einzelnen Kalendertagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Kalendertage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden. Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art der Tätigkeit eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erfordert (z.B. Kraftfahrer).“

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Einzelne tarifvertragliche Ausgestaltungen
  - Pflicht zur Festlegung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung

## **Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit**

„Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf fünf Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden.“


Eine davon abweichende Regelung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Beschäftigten mit dem Betriebsrat vereinbart werden.“

- „Durch Betriebsvereinbarungen werden u.a. festgelegt,
- die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Regelung der gleichmäßigen der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen“

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext

- Tarifliche Regelungen von Teilzeitarbeit
  - Arbeits- und Beschäftigungspflicht betrifft Vollzeitbeschäftigte
  - nur selten sehen Tarifverträge bislang für die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern unmittelbare Regelungen vor
  - Klauseln aus Tarifverträgen:
    - „Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 35 Stunden ist.“
    - „Alterzeitarbeit richtet sich ergänzend nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit und des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke.“

# Flexible Arbeitszeit im betriebsverfassungrechtlichen Kontext

- **Arbeitszeitkorridore - neue Tendenzen -**
    - Vorschlag eines Arbeitszeitquotenmodells der Metall- und Elektroindustrie
      - dauerhaft individuell gewährte Abweichung von wöchentlicher Arbeitszeit
    - Korridormodell der Chemiebranche
      - Auswahl individueller Arbeitszeit innerhalb des vorgegebenen Korridors
-  **Haustarifverträge - insbesondere IT - Branche**

---

# Flexible Arbeitszeit

- ✓ Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- ✓ Im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext
  - Arbeitszeitregelungen und –begrenzungen durch Tarifvertrag
    - Geltungsbereich
    - Wirkungsweise
    - Regelungsinhalte
  - **Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG**
  - Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene
    - Betriebsvereinbarungen

# Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG

- § 7, 12 ArbZG räumen den Tarifvertragsparteien und den Betriebspartnern weitgehende Befugnisse zur Abweichung von den Grundvorschriften des Arbeitszeitgesetzes ein und ermöglichen die Schaffung weitere Flexibilisierungsspielräume
- damit soll besonderen Verhältnissen von Branchen, einzelnen Betrieben und den vermehrten Bedürfnissen von Arbeitnehmern nachgekommen werden



# Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG

- Einzelne tarifvertragliche Ausgestaltungen
  - Ausgleichszeiträume
    - verlängerte – 12-monatige und zunehmend noch längere - Ausgleichszeiträume
    - ungleichmäßige Verteilung der tariflichen Arbeitszeit innerhalb eines Jahres zulässig
    - wöchentlich dürfen 10,5 Stunden auf Jahresarbeitszeitkonten angesammelt werden
    - Unterscheidung Langzeitkonten – Lebensarbeitszeitkonten, die der Verkürzung des Arbeitslebens dienen oder flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglichen

---

# Flexible Arbeitszeit

- ✓ Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- ✓ Im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext
  - Arbeitszeitregelungen und –begrenzungen durch Tarifvertrag
    - Geltungsbereich
    - Wirkungsweise
    - Regelungsinhalte
  - Tariföffnungsklauseln nach §§ 7, 12 ArbZG
  - **Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene**
    - **Betriebsvereinbarungen**

# Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
  - In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
  - dieser keinen Widerspruch hinnehmende Wortlaut des Gesetzes verleiht dem Betriebsrat die denkbar stärkste und umfassendste Ausprägung
  - es gilt das positive **Konsensprinzip**, d.h. Arbeitgeber und Betriebsrat können die angesprochene Angelegenheit nur gemeinsam – in Übereinstimmung – regeln
  - einseitige vom Arbeitgeber getroffene Maßnahmen sind unwirksam

# Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

## ■ Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

### § 87 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. ....

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

- Dadurch soll das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Arbeitszeit- und damit auch Freizeiteinteilung geschützt werden. In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

# Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

- Beispiele für mitbestimmungspflichtige Tatbestände
  - Schichtarbeit: Einführung, Lage und Schichtpläne
  - Rufbereitschaftspläne
  - Rolliersystem – ein freier Arbeitstag bei 5 – Tage – Woche der Arbeitnehmer und 6tägiger Betriebszeit
  - Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn viele Arbeitnehmer **individuelle** Arbeitszeiten wünschen

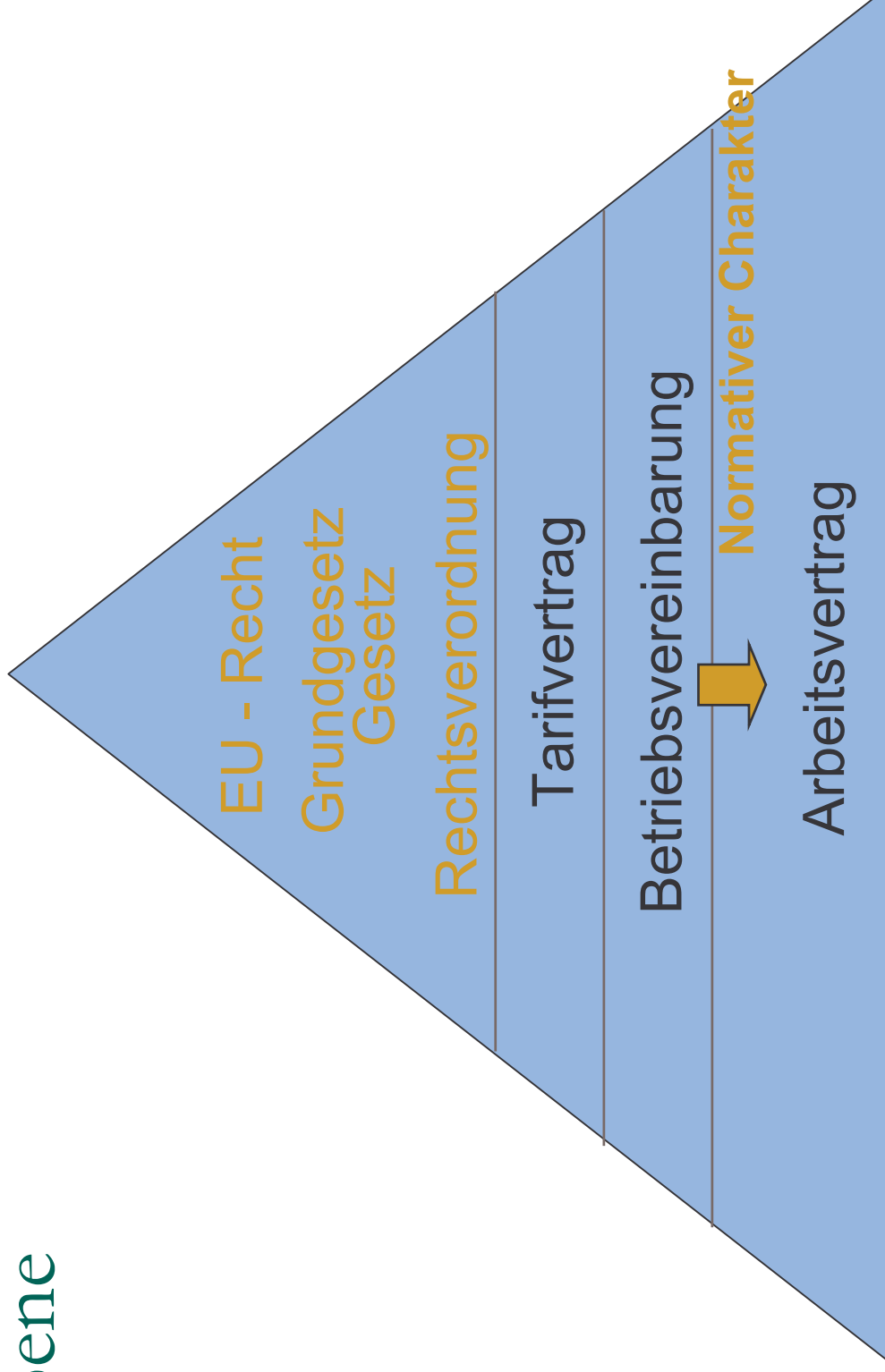
---

# Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene

- Instrument gemeinsamer Entscheidungstätigkeit  
Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine Angelegenheit einigen, stellt sich die Frage, in welcher Form das Ergebnis festgehalten wird und welche Auswirkungen diese Einigung auf das Einzelarbeitsverhältnis hat
  - Formlose Einigung (Regelungsabrede)
  - Betriebsvereinbarung

# Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher

## Ebene





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!