

Informationen zur Mitbestimmung

bei flexiblen Arbeitszeiten



MITBESTIMMUNG



Rechtliche Grundlagen



Lesen Sie mehr
über die einzelnen
Arbeitszeitmodelle
in der Rubrik
« Wissen kompakt »

Den rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeit bildet ein Zusammenspiel von Richtlinien der Europäischen Union, nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sowie Individualvereinbarungen (Arbeitsverträgen). Diese Regelungsebenen sind hierarchisch gegliedert. Abweichungen von einer höheren Ebene sind nur unter Beachtung des sogenannten „Günstigkeitsprinzips“ möglich. Betriebliche Vereinbarungen sind beispielsweise nur zulässig, wenn sie die Beschäftigten günstiger stellen, als es die tarifliche Regelung vorsieht.

Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz

Zentrale Rechtsgrundlagen für Betriebs- und Personalräte beim Thema Arbeitszeit bilden das Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 5 BetrVG) und das Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 75 Abs. 3 Nr. 1, 3 BPersVG) sowie verschiedene Landespersonalvertretungsgesetze. Betriebs- und Personalräte haben danach über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ebenso mitzubestimmen wie bei der Aufstellung des Urlaubsplans und der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte, sofern keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Betriebsräte haben zudem Mitbestimmungsrechte bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) begrenzt die Höchstarbeitszeit in der Europäischen Union auf 48 Stunden in der Woche. Bei Pausen- und Ruhezeiten können die Mitgliedstaaten der Union eigene Gesetze erlassen, müssen sich aber innerhalb des Rahmens bewegen, den die EU als Mindeststandard vorgibt:



- ▶ Arbeitnehmer*innen stehen je 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu.
- ▶ Nach 6 Stunden muss eine Pause gewährt werden.
- ▶ Je 7-Tages-Zeitraum ist ein freier Tag (genau 24 Stunden) vorgesehen.
- ▶ Ein bezahlter Mindestjahresurlaub von 4 Wochen ist zu gewähren.

In Ausnahmefällen kann von diesen Grenzwerten abgewichen werden. So kann die 48-Stundengrenze überschritten werden, wenn ein Ausgleich innerhalb von 4 Monaten erfolgt. Besondere Regelungen gelten außerdem für spezielle Berufsgruppen, so für Beschäftigte in Pflegediensten oder Verkehrsberufen.

Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz legt die Grundnormen für die Gestaltung der Arbeitszeit fest. Es will Beschäftigte vor Gesundheit gefährdenden Belastungen schützen, die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen sichern und zugleich Betrieben und Verwaltungen Flexibilität für die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen bieten. Basierend auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen begrenzt das Gesetz die tägliche Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden und legt Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten von 11 Stunden nach Arbeitsende fest; bei Homeoffice kann diese (im Rahmen der COVID-19-ArbZV bzw. in bestimmten Tarifbereichen) auf 9 Stunden verkürzt werden. Die detaillierten Regelungen bieten dennoch Spielraum für einen flexiblen Arbeitseinsatz. Zugleich enthält das Gesetz Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten.

Nachtarbeitnehmer*innen sind besonders geschützt. Ausnahmsweise sind 10-Stunden-Schichten möglich, wenn innerhalb von 4 Wochen der Durchschnittswert von 8 Stunden erreicht wird.

Die Sonn- und Feiertagsruhe wird durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot geschützt. Arbeiten sind an diesen Tagen nur ausnahmsweise zulässig.



Zentrale Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (Auswahl)

Höchstgrenze tägliche Arbeitszeit	10 Stunden, Ausgleich innerhalb der nächsten 6 Monate auf durchschnittlich 8 Stunden
Mindestruhezeit	11 Stunden
Pausenzeiten	bei Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden mindestens 30 Minuten Ruhepause, bei Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden 45 Minuten Ruhepause
Nacharbeit	Recht der Beschäftigten auf arbeitsmedizinische Untersuchungen
Verteilung der Arbeitszeit	Mitbestimmung über Anfang und Ende täglicher/wöchentlicher Arbeitszeit
Arbeit an Sonn- und Feiertagen	genehmigungspflichtig, § 10 ArbZG spezifiziert die Ausnahmereiche



« Wissen kompakt
Agiles Arbeiten »

Da die meisten agilen Arbeitsmethoden darauf abzielen, dass die Beschäftigten eigenverantwortlich entscheiden, was sie wann tun, empfiehlt es sich, die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit nach § 16 Abs. 2 ArbZG an die Beschäftigten zu delegieren. Dies entbindet die Führungskräfte allerdings nicht von ihrer Verantwortung, auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu achten.

Arbeitsschutzgesetz

Arbeitsschutzgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz stehen in einem engen Wechselverhältnis zum Arbeitszeitgesetz und bieten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Ansatzpunkte, auch die Arbeitszeit als Kriterium zu nutzen. Da sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit Gefährdungen ergeben können, ist sie in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen (§ 5 ArbSchG). Sowohl das Arbeitszeitgesetz (§ 6) als auch das Arbeitsschutzgesetz (§ 2 Abs. 1) verpflichten den Arbeitgeber zu Maßnahmen, die arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten.

Tarifverträge

Tarifverträge legen die Regelarbeitszeit fest, die sich je nach Bereich zwischen 35 und 40 Stunden bewegt. Sie regeln Zuschläge für atypische Arbeitszeiten während der Nacht, im Schichtsystem oder am Wochenende sowie bei Überstundenarbeit. Außerdem bilden sie den Rahmen für betriebliche Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, vor allem über Arbeitszeitkonten. Tarifverträge fixieren dabei Höchstwerte für Zeitschulden und -guthaben sowie für Ausgleichszeiträume. Zudem regeln sie Verfahren für die Bewirtschaftung von Zeitkonten.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen bilden die von den Betriebsparteien auszuhandelnde Grundlage für das betriebliche Arbeitszeit-handeln. Betriebs- und Personalräte sowie betriebliches Personalmanagement können den von Gesetzen und Tarifverträgen gesetz-ten Rahmen ausschöpfen und dabei versu-chen, möglichst maßgeschneiderte Lösun-gen für den Betrieb bzw. die Verwaltung und de-ren Beschäftigten zu finden.



Angebote zu Beratung und Qualifizierung für Betriebs- und Personalräte

Betriebsräte können nach § 80 Abs. 3 BetrVG und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Sachverständige zu Beratungen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Besteht ein Wirtschaftsausschuss, hat der Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit, diesen zurate zu ziehen (§§ 106 und 107 BetrVG). Alle Landespersonalvertretungs-gesetze (LPersVG) sehen ähnliche Regelungen vor.¹ Nach § 36 BPersVG kann ein Beauftragter einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen, wenn dem ein Viertel der Mitglieder des Personalrats zustimmt.

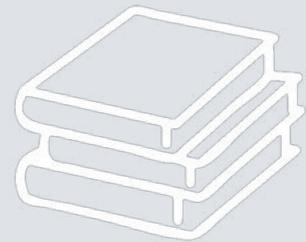
¹ Im Einzelnen sind die Regelungen jedoch unterschiedlich ausgestaltet. In manchen LPersVG ist geregelt, dass sachverständige Personen aus der Dienststelle angehört werden können, in anderen ist beispielsweise die Rede davon, dass Gewerkschaftsvertreter*innen oder andere Sachver-ständige an Sitzungen des Personalrats und der Dienststelle in beratender Funktion teilnehmen können.

Nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG können Betriebsräte an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Auch Personalräte können nach § 46 Abs. 6 BPersVG und vergleichbaren Regelungen in den LPersVG an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen.

Zum Weiterlesen

Archiv der Hans-Böckler-Stiftung mit Gestaltungshilfen für Betriebs- und Dienstvereinbarungen, in:

<https://www.boeckler.de/113078.htm#bvdoku32568>



BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020): Orts- und zeitflexibel arbeiten. Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden, in:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Flexibel-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=12

BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung, in:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=9

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Das Arbeitszeitgesetz, in:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Beispiel aus der Praxis. Zeit- und ortsflexibel Arbeiten, in:

https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_praxis_zeit_und_ortsflexibles_arbeiten.pdf

Hoff, Andreas (2016): Mit dem Arbeitszeitgesetz gut leben. In: Personalwirtschaft 01/2016, S. 55-57

Rieke, Cornelia; Seifert, Hartmut; Stracke, Stefan (2019): Flexible Arbeitszeitmodelle beteiligungsorientiert gestalten. Ein Leitfaden für Betriebs- und Personalräte, in:

<https://projekt-zeitreich.de/download/2820/>

Impressum

Die vorliegenden Ausführungen sind eine Veröffentlichung aus den Projekten „ZEITREICH – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik lösen. Innovative Arbeitszeitmodelle für KMU in der Metall- und Elektroindustrie, im Einzelhandel, in der Chemieindustrie sowie in der öffentlichen Verwaltung“ sowie „ZEITREICH@orga – Zielkonflikte in der Arbeitsorganisation lösen – Beschäftigung sichern“. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Die fachliche Begleitung der ersten Projektphase lag bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Autorenteam:

Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert
© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Bildnachweis: istockphoto.com

I. Auflage, Januar 2021

Projektkonsortium:



Institut für Beschäftigung
und Employability IBE



wmp consult –
Wilke Maack GmbH



Dr. Hartmut Seifert

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

