

Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in der Krise

Stand: Juni 2009



In Zeiten der Wirtschaftskrise werden Unternehmen mit zum Teil erheblichem Auftragsrückgang konfrontiert.

Für Arbeitgeber die keine Mitarbeiter(innen) über Zeitarbeitsfirmen bei sich beschäftigt haben, stellt sich damit die Frage, auf welche Instrumente für einen flexiblen Einsatz der Mitarbeiter(innen) zurückgegriffen werden kann. Da es für den Arbeitgeber dabei auch um die Erhaltung von Fachkräften geht, sollen betriebsbedingte Kündigungen i.d.R. vermieden werden.

Die Möglichkeiten für einen flexiblen Einsatz der Arbeitszeit sind bei Bestehen von Tarifverträgen und Betriebsräten teilweise eingeschränkt. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, unterliegen Neuregelungen oder Änderungen der Arbeitszeit der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Soweit ein Tarifvertrag besteht, sind die dort getroffenen Regelungen anzuwenden.

Im Übrigen sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) in Bezug auf die gesetzliche geltenden Höchstarbeitszeiten zu beachten.

Nachfolgend sollen dennoch einige Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber aufgezeigt werden, um die Arbeitsauslastung der Mitarbeiter im Hinblick auf die Arbeitszeit möglichst optimal zu gestalten.

1. Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit

Eine flexiblere Handhabung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit ist auch ohne Änderung des Arbeitsvertrages möglich, wenn folgende Arbeitszeitmodelle im Betrieb vereinbart sind oder aufgrund Tarifvertrags eingeführt wurden:

- Gleitzeit (mit oder ohne Kernarbeitszeit)
- Schichtarbeit (z.B. Wechselschichtsystem)
- Vertrauensarbeitszeit

▪ Gleitzeit:

Bei der Gleitzeit wird die geleistete Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto erfasst. Bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden müssen von dem Arbeitnehmer dann innerhalb eines festgelegten Zeitraums ausgeglichen werden. Der Verfall von Zeitguthaben kann dabei ebenso festgelegt werden, wie die Möglichkeit, angesammelte Zeitguthaben in Form von freien Gleittagen abzubauen. Auch die Festlegung einer Kernarbeitszeit, innerhalb derer der Arbeitnehmer anwesend sein muss, ist sinnvoll, um die Erreichbarkeit und Funktionsfähigkeit im Unternehmen zu gewährleisten.

Schwierigkeiten können sich bei Gleitzeitsystemen ohne Kernarbeitszeit im Krankheits- oder Urlaubsfall ergeben. Die gesetzlich bestehenden Regelungen knüpfen für den Umfang des Anspruchs i.d.R. an fest vereinbarte Arbeitsstunden bzw. an eine vorher festgelegte Anzahl von Arbeitstagen an. Im Falle der Gleitzeit kann daher nur auf die ermittelte Durchschnittsarbeitszeit zurückgegriffen werden.

▪ Schichtarbeit:

Die Schichtarbeit stellt für zahlreiche Betriebe eine Notwendigkeit dar, um die eingehenden Aufträge zu erfüllen. Dennoch kann das Schichtmodell in diesem Kontext auch als ein Instrument der betriebliche Arbeitszeitgestaltung verstanden werden, denn ohne

Schichtarbeit wäre in vielen Fällen die kontinuierliche Auslastung des Betriebes nicht gegeben.

- Vertrauensarbeitszeit:

Der Arbeitgeber verzichtet hierbei gänzlich auf die Erfassung der Arbeitszeit. Stattdessen steht die vertragsmäßige Erfüllung der Arbeitspflicht im Vordergrund. Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung natürlich mit der Maßgabe, die anfallenden Arbeiten zu erledigen und Projekte fristgerecht abzuarbeiten. Einige Modalitäten sollten im Vorfeld jedoch abgeklärt werden. So ist es für den Arbeitgeber beispielsweise ratsam, Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Präsenzplicht bei Kundenkontakt festzulegen. Auch müssen Absprachen zwischen Kollegen zur Aufteilung der Arbeitszeit getroffen werden. Zudem muss der Arbeitnehmer vor Überlastung in Zeiten mit starkem Arbeitsanfall geschützt werden.

2. Abbau von Überstunden

Wurde von den Arbeitnehmern Mehrarbeit geleistet und die Mehrstunden durch den Arbeitgeber erfasst, können diese Überstunden unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abgebaut werden.

Trotz der Notwendigkeit von Überstunden sollte stets die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 Abs. 1 und 2 ArbZG beachtet werden. In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen können gem. § 7 ArbZG noch Abweichungen zugelassen werden. Der Ansammlung von Überstunden und infolge dessen deren Abbau in Zeiten mit weniger Arbeitsanfall sind damit Grenzen gesetzt.

Die Einführung von Überstunden unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Existiert in dem Unternehmen ein Betriebsrat sollte daher eine entsprechend Vereinbarung geprüft und ggf. angepasst werden.

3. Arbeitszeitkonten

Ähnlich wie bei der Gleitzeit können bei Arbeitszeitkonten die in einem festgelegten Zeitraum angesammelten Arbeitsstunden im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen abgebaut oder sogar Fehlstunden angesammelt werden. Jedoch ist der hierfür vereinbarte Zeitrahmen deutlich länger als bei der Gleitzeit. Zum Einsatz kommt hier in der Regel ein Blockmodell in Form von Jahres- oder Lebenszeitmodellen. Die Jahresarbeitszeit- oder Lebensarbeitszeitmodelle bieten daher eine Anpassung an die Arbeitsanfallschwankungen, die über einen längeren Zeitraum eintreten. Hierbei ist nicht nur an saisonprägte Gewerbebereiche zu denken, sondern auch an Branchen, die stark vom Auf- oder Abschwung im Wirtschaftszyklus abhängen.

Da die Zeitkonten keine Reduzierung der Vergütung nach sich ziehen, bleiben sie lediglich ein flexibles Mittel zur besseren Arbeitszeitauslastung von Mitarbeitern und Belegschaft und zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen.

Das Führen von Arbeitszeitkonten wird bei Bestehen eines Betriebsrates durch Betriebsvereinbarung geregelt. Bereits bestehende Regelungen müssen entsprechend der betrieblichen Bedürfnisse überprüft und ggf. angepasst werden.

Schwierigkeiten können entstehen, wenn Arbeitnehmer negative Arbeitszeitkonten führen, also Fehlstunden ansammeln, da im Falle einer betriebsbedingten Kündigung dann

Rückzahlungsansprüche gegen den Arbeitnehmer anfallen würden, die bei einem Arbeitnehmer naturgemäß schwieriger zu realisieren sind.

4. Betriebsferien

Bei Betriebsferien wird der Betrieb oder ein Teilbereich geschlossen, indem der Arbeitgeber für die gesamte oder einen Teil seiner Belegschaft Urlaub anordnet.

Das Bundesurlaubsgesetz sieht zwar vor, dass der Arbeitgeber Urlaub festsetzen darf, indem er sein Direktionsrecht ausübt. Dabei hat er jedoch die dringenden betrieblichen Interessen mit den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer in Ausgleich zu bringen. Auch darf hierbei nicht der gesamte - soweit überhaupt noch vorhandene - Jahresurlaub der Arbeitnehmer verwendet werden, sondern nur ein Teil (max. 50 % des Jahresurlaubs).

Besteht ein Betriebsrat, unterliegen Einführung, Dauer und zeitliche Lage der Betriebsferien der Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Wurde eine solche Vereinbarung getroffen, geht sie den individuellen Interessen des Arbeitnehmers vor. Die oben genannten Einschränkungen hinsichtlich des Umfangs der festgelegten Ferien gelten auch hier.

5. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ)

Diese Sonderform der variablen Arbeitszeit fällt in den Bereich der Teilzeitregelungen. Gerade bei sehr kurzfristig planbarer Arbeitseinteilung kann diese Arbeitszeitregelung sinnvoll sein. Dabei wird nur eine Mindestarbeitszeit pro Woche vereinbart. Wird keine Untergrenze festgelegt, greift § 12 Abs. 1 TzBfG, d.h. es wird eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 10 Stunden oder eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 3 Stunden als vereinbart angenommen. Bei Nichtabnahme dieser Mindestarbeitszeit kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Auch sind gem. § 12 Abs. 2 TzBfG Dauer und Lage der Arbeitszeiten mindestens 4 (Werk-)Tage im Voraus festzulegen. Eine grundsätzliche Planung des Arbeitseinsatzes ist somit weiterhin nötig. Dazu bietet es sich an, zumindest einen Rahmen für die Arbeitszeiten anzugeben.

6. Berufliche Fortbildung

Der Arbeitgeber kann auch Maßnahmen der beruflichen Fortbildung für Arbeitnehmer vorsehen, um überschüssige Arbeitszeit sinnvoll einzusetzen. In den Fällen, in denen die Fortbildung im Auftrag oder im Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird, entfällt die Vergütungspflicht allerdings nicht. Der Arbeitnehmer hat in dieser Zeit an der Weiterbildung teilzunehmen und das Fortbildungsziel oder die Prüfung zu erreichen. Die Kosten der Fortbildung trägt in der Regel der Arbeitgeber. Betriebsbindungsklauseln, die eine Vereinbarung über die Rückzahlung der Fortbildungskosten für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen, können jedoch getroffen werden. Die Bindungsdauer darf für den Arbeitnehmer jedoch nicht unverhältnismäßig lang sein.

Ansprechpartner der IHK Limburg
Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Industrie- und Handelskammer Limburg
Walderdorffstr. 7
65549 Limburg
Telefon: 06431 / 210 – 0
Telefax.: 06431 / 210 – 205
mailto: info@limburg.ihk.de
<http://www.ihk-limburg.de>