

Tarifliches Arbeitszeitkonto in der Druckindustrie

Seit dem Abschluss des Jahres 2005 lässt der Manteltarifvertrag der Druckindustrie die Einrichtung von Arbeitszeitkonten auf betrieblicher Ebene zu. Zwar gab es betriebliche Konten auch schon vor dieser Änderung, allerdings auf rechtlich zweifelhafter Grundlage. Über die Konsequenzen der jetzigen Änderung des MTV herrscht in vielen Gremien Verunsicherung, weil nicht klar ist, ob bestehende Konten angepasst werden müssen, ob die Einführung des Kontos zwingend ist und welche Gestaltungsanforderungen innerhalb und jenseits der tariflichen Vorgaben existieren.

Die Regelung zum Arbeitszeitkonto in § 3 Abs. 2 Nr. 7 MTV ist eigentlich unspektakulär: Wie bislang schon wird im Rahmen einer Öffnungsklausel den Betriebsparteien die Befugnis eingeräumt, die Regelarbeitszeit von 35 Stunden wöchentlich ungleichmäßig über die Wochen zu verteilen. Das muss in Form von Arbeitszeitverteilungsplänen passieren, womit die Tarifvertragsparteien erkennbar nur den in Schichten oder fester Arbeitszeit geregelten Produktionsbereich im Visier haben. Streng genommen sind damit Regelungen über beeinflussbare Arbeitszeiten – etwa bei Gleitzeitsystemen – nicht zu vereinbaren, weil ihnen das Planungselement fehlt.

Aus diesen Plänen ergibt sich bereits in aller Regel ein Arbeitszeitkonto, weil Vergütung und monatlich geleistete Zeit nicht mehr zu einander passen.

Kernelement des Arbeitszeitkontos

Genau dies ist das Kernelement eines jeden Arbeitszeitkontos: Die Arbeitszeit kann auch über längere Zeiträume schwanken, ohne dass dies Auswirkungen auf die Höhe der monatlichen Zahlungen hat. Das ist jedoch nichts Neues, solche Verteilungspläne existieren in der Druckindustrie bereits. Erst wenn auch von den geplanten Zeiten abgewichen wird, zeigt sich die Neuerung: In diesen Fällen galt bislang die unumstößliche Regelung des MTV, wonach die Überschreitung der geplanten täglichen Arbeitszeit sofort zu zuschlagspflichtigen Überstunden führt. Zwar ist diese Vorschrift auch weiterhin im Tarifvertrag enthalten, wird aber von der Bestimmung zum Arbeitszeitkonto praktisch außer Kraft gesetzt: Das soll nämlich genau diese Abweichungen von der Planung aufnehmen und zuschlagsfrei auf die Regelarbeitszeit von 35 Stunden ausgleichen. Das Konto ändert also nicht den Umfang der Arbeitszeit oder die Zulässigkeit von Abweichungen von der Planung, sondern nur deren wirtschaftliche Folgen. Zusätzliche Stunden wandern nicht mehr in Form von Zuschlägen auf die Lohnabrechnung, sondern ins Langzeitgedächtnis des Arbeitszeitkontos und bleiben dort so lange, bis sie durch Freizeit ausgeglichen werden. Irgendwann, denn der MTV setzt hierfür keine Frist.

Auf diese Weise zu Stande gekommenes Zeitguthaben kann einen Umfang von bis zu 220 Stunden annehmen. Daneben wird kaum noch Platz für zusätzlich vergütete Abweichungen von der Planung verbleiben. Zumindest von der Idee her soll von dem Konto ja auch laufend Guthaben abfließen, weshalb man also nicht davon ausgehen kann, dass die Beschäftigten die 220 Stunden anhäufen und ab dann Zuschläge kassieren. Dafür ist diese Grenze – die bei vollständiger Ausschöpfung innerhalb von zwölf Monaten die Arbeitszeit auf etwa 40 Stunden pro Woche ausdehnt – doch etwas zu weit gesteckt.

Sinn des Arbeitszeitkontos

Mit dem Arbeitszeitkonto werden also die Zuschläge eingespart. Die Regelungen im Tarifvertrag zu diesem Thema sind nur darauf zugeschnitten, dieses Ziel zu erreichen. Anpassungsbedarf für bestehende Konten ergibt sich daher lediglich, wenn darin diese wirtschaftlichen Folge anders geregelt ist – und das auch nur dann, wenn der Arbeitgeber hier initiativ wird. Das Konto liegt damit durchaus im Trend: Zwar sind die Tarifvertragsparteien weiterhin zuständig für Vergütungshöhe und Dauer der Arbeitszeit, sie übertragen aber die Verantwortung für die wesentlichen Weichenstellungen an die Betriebsparteien. Nur wenn die das Konto einrichten, werden die im Tarifvertrag angestrebten Änderungen auch erreicht. Auf dieser Ebene kann dann an den finanziellen Auswirkungen des Kontos nichts mehr geändert werden.

Deshalb sollte der Betriebsrat bei den Verhandlungen hierüber vorrangig anderen Aspekten der Kontoführung – oder besser: Kontobefüllung – seine Aufmerksamkeit widmen.

Das sind vor allem:

- Zulässigkeit der kurzfristigen Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der Planung durch Schichtverlängerung, Sonderschicht, Schichtverkürzung und Schichtabsage
- Mitbestimmung bei der Abweichung von der geplanten Arbeitszeit

- Individuelle Weigerungsrechte bei Arbeitszeitabweichungen
- Durchsetzung von Freizeitansprüchen der Beschäftigten zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos
- Berechtigung des Arbeitgebers, einseitig auf Zeitguthaben zuzugreifen
- Insolvenzschutz von Guthaben

Der MTV greift den ersten Punkt auf und richtet an die Betriebsparteien den Auftrag, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung Regelungen zur Planungsänderung durch kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit zu schaffen. Damit scheint die Frage, ob es zu solchen Änderungen kommen darf, durch den Tarifvertrag entschieden zu sein, lediglich die Ausgestaltung soll noch vor Ort geschehen. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass dies eine zu weit gehende Auslegung des Tarifvertrags wäre. Diese Abweichungen von der geplanten, also betriebsüblichen Arbeitszeit unterliegen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Wie er die ausübt, bleibt ihm überlassen, dabei handelt es sich sozusagen um sein Kerngeschäft. Er kann also versuchen, jede Veränderung von seiner vorherigen Zustimmung abhängig zu machen. Ob das praktikabel ist, ist eine andere Frage.

Wirkung des Tarifvertrags

Ein Tarifvertrag kann diese Befugnisse des Betriebsrats einschränken oder sogar ausschließen. Das zeigt der erste Satz in § 87 BetrVG, der die Mitbestimmung unter die Bedingung stellt, dass keine tarifliche Regelung für die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit besteht. Wie die aussehen muss, hat das BAG schon vor längerer Zeit entschieden: Sie muss den Sachverhalt abschließend regeln und darf keine Spielräume mehr für eine Entscheidung vor Ort belassen.¹ Für die Abweichungen von der Planung bedeutet das: Aus dem Tarifvertrag müsste sich ergeben, ob an einem Tag eine Stunde länger gearbeitet wird und wer hierfür herangezogen werden soll. Das ist natürlich nicht möglich, deshalb erfüllt der MTV in dieser Frage nicht die Anforderungen an eine Regelung, die die Mitbestimmungsrechte beschränkt.

Wahrscheinlich war der Sinn der entsprechenden Passage im Tarifvertrag – zumindest aus Sicht der Arbeitgeber – damit betrieblich zu smarten Regelungen zu kommen, die die Mitbestimmungsrechte pauschal ausüben (aushebeln?) und damit den Betriebsrat im Einzelfall bei der Entscheidung über Abweichungen außen vor lassen. Das ist jedoch so nicht im Tarifvertrag enthalten, womit wir in diesem Punkt weiterhin beim betriebsverfassungsrechtlichen Urzustand sind, der auch ohne diesen Tarifvertrag gilt. Die Mitbestimmung und vor allem das Ergebnis dieser Mitbestimmung bei der Behandlung von Planabweichungen besteht damit in vollem Umfang, der MTV enthält lediglich eine Empfehlung.

Es entsteht durch den Tarifvertrag also keine Verpflichtung für den Betriebsrat, dem Arbeitgeber einseitige Entscheidungsbefugnisse einzuräumen – auch dann nicht, wenn hierbei Fristen eingehalten werden. Eine solche Regelung ist sogar rechtlich ausgesprochen fragwürdig, da dann der Arbeitgeber selber über die der Mitbestimmung unterliegende Entscheidung hinsichtlich der Veränderung der Arbeitszeit entscheiden kann. Im Jahr 2004 hat das BAG in einer Entscheidung betont, dass eine solche Übertragung einseitiger Bestimmungsrechte an den Arbeitgeber im mitbestimmten Bereich absolut unzulässig ist, weil damit auf Mitbestimmungsrechte verzichtet wird.²

Keine Planungssicherheit bei kurzfristigen Arbeitszeitveränderungen

Kurzfristige Arbeitszeitveränderungen sind eines der Hauptprobleme bei der Arbeitszeitgestaltung, weil damit die Planungssicherheit für die Beschäftigten zunichte gemacht wird. Je häufiger die Abweichungen und je kürzer deren Bekanntgabe, desto unverträglicher. Gerade um dies zu verhindern, ist dem Betriebsrat hier ein starkes Mitbestimmungsrecht an die Hand gegeben worden, damit den arbeitenden Menschen eine sinnvolle Koordination von Arbeitszeit und Freizeit ermöglicht wird.³ Dabei dient das Mitbestimmungsverfahren auch dann als Hürde gegen allzu forsche Vorgesetzte, wenn der Betriebsrat am Ende der Arbeitszeitveränderung zustimmt. Allein die Aussicht, den unbequemen Weg über die Mitbestimmung gehen zu müssen, führt im Vorfeld zu erhöhter Disziplin bei der Einhaltung der Arbeitszeit. Der Betriebsrat hat also gute Gründe, der Empfehlung im Tarifvertrag nicht allzu bereitwillig Folge zu leisten und die Planungsabweichungen eher zu beschränken als großzügig pauschal zuzulassen.

Was rechtlich nicht geht, ist eine Vereinbarung darüber, dass solche Abweichungen zwar grundsätzlich mitbestimmungsfrei erlaubt sind, dafür aber im Falle der Verlängerung oder Sonderschicht mit Zuschlägen vergütet werden. Während nämlich die Festlegung der Lage der Arbeitszeit und der Abweichungen hiervon nur unter Einhaltung der Mitbestimmung zulässig und daher vom Betriebsrat zu beeinflussen sind, ist die Zuständigkeit für die Vergütungsregeln bei den Tarifvertragsparteien angesiedelt. Die haben sie auch wahrgenommen und alle Zeitverschiebungen innerhalb der Schwankungsbreite von -70 bis +220 Stunden von Zuschlägen ausgenommen. Das lässt sich auf betrieblicher Ebene nicht mehr wirksam revidieren – zumindest nicht durch eine Betriebsvereinbarung.

¹ BAG v. 21.9.1993 – 1 ABR 16/93.

² BAG v., 29.9.2004 – 5 AZR 599/03.

³ BAG v. 15.12.1992 – 1 ABR 38/92.

Schlechtes Geschäft

Es wäre also ein riskantes Geschäft, die Mitbestimmung bei der Arbeitszeitverschiebung gegen Zulagen auszutauschen, denn der finanzielle Teil einer Vereinbarung ist davon abhängig, dass der Arbeitgeber sich an ihn halten will, obwohl er es nicht muss. Das kann sich mit dem nächsten Wechsel in der Geschäftsführung ändern, spätestens aber bei der nächsten Krisenrunde, wenn es um Einsparungen zum Standorterhalt geht. Anders verhält es sich mit der im selben Geschäft gegebenen Zustimmung des Betriebsrats zur Arbeitszeitverlegung: Die hat Bestand, sofern sie nicht auch wegen Verzichts auf Mitbestimmungsrechte unwirksam ist. Juristen sprechen in einem solchen Fall in unnachahmlicher Klarheit von einem gestörten Synallagma, einfache Menschen von einem schlechten Geschäft.

Fazit

Die Arbeitszeitkonten in der Druckindustrie sind also nur insofern etwas Neues, als damit die Zahl zuschlagspflichtiger Stunden reduziert werden kann. Ob das passiert, entscheidet sich auf betrieblicher Ebene im Rahmen der Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG. Der Betriebsrat hat so eine rechtliche abgesicherte Verantwortung für Teile des Einkommens seiner KollegInnen übertragen bekommen. Wenn der Arbeitgeber das nächste Mal mit ihm über Arbeitszeitkonten reden will, sollt er sich dieser Auswirkungen bewusst sein.