

Wo sag ich's meinem Arbeitgeber: Tarifliche oder betriebliche Arbeitszeitgestaltung

Mit schwindender Tarifbindung der Arbeitgeber - aber auch der Arbeitnehmer - taucht vermehrt eine eigentlich paradoxe Fragestellung auf: Wo sollen die wesentlichen Bedingungen für die Arbeitszeitgestaltung, den Verlauf von Arbeitszeitkonten oder der Umfang der zeitlichen Souveränität der Arbeitnehmer festgelegt werden: In einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag? Der Verlust an Bindungskraft der Flächentarifverträge geht schließlich mit einer Zunahme von Haustarifverträgen einher, auch wenn die manchmal nichts anderes enthalten als einen Verweis auf den jeweiligen Flächentarifvertrag.

Prinzipiell können Regelungen zur Lage der Arbeitszeit in beiden Vereinbarungstypen getroffen werden. Damit stellt sich die Frage: Was ist besser? Immer häufiger fällt dabei die Wahl auf den Tarifvertrag. Größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaft und eine höhere Bestandskraft der Tarifverträge spielen dabei ebenso eine Rolle wie die Einschätzung, dass manch ein Betriebsrat mit dem Thema überfordert ist.

Ob das immer so ist, soll hier nicht thematisiert werden. Da jedoch häufig die gering entwickelte Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte auch mit einem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf Seiten der Beschäftigten korrespondiert, sind die Vorteile des Tarifvertrags zumindest nicht zwingend. Ebenso gut möglich ist es, dass die gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in Fragen der Arbeitszeitgestaltung Zugeständnisse machen, zu denen ein Betriebsrat unter Ausnutzung der entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten - insbesondere das Einigungsstellenverfahren, aber auch die vom Arbeitgeber zu finanzierende Beratung durch externe Fachkräfte - kaum hätte bewegt werden können. Bei Tarifverhandlungen ist die Arbeitszeitgestaltung immer nur ein Teil vom gesamten Verhandlungspaket, Anliegen in diesem Bereich werden allzu schnell für zählbare Erfolge bei der Vergütung oder auch nur, um überhaupt einen Fuß in die Tür des jeweiligen Unternehmens zu bekommen, Preis gegeben.

Das muss nicht so sein, zeigt aber, dass nicht ungeprüft von einer Verbesserung des Ergebnisses durch Behandlung in den Tarifverhandlungen ausgegangen werden darf. Ein anderer Aspekt ist es, der den Weg über den Tarifvertrag eigentlich verbieten sollte: Die eingeschränkte Vollziehbarkeit.

Wenn etwa ein Tarifvertrag verbindlich eine Rahmenarbeitszeit im Betrieb, etwa zwischen 7:00 und 20:00 von Montag bis Freitag vorsieht, innerhalb derer Beschäftigte ihre Arbeitszeit frei wählen können, verschließt das den Zugang zu ergänzenden betrieblichen Regelungen. Das ergibt sich sowohl aus § 77 Abs. 3 BetrVG wie auch dem Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG. Stellt der Betriebsrat dann fest, dass der Arbeitgeber trotz der im Tarifvertrag verlangten Freiheit der Beschäftigten Arbeitszeit innerhalb des Rahmens anordnet und sie auch außerhalb, insbesondere am Samstag zur Arbeit heranzieht, dann sind das Verstöße gegen den Tarifvertrag, die der Betriebsrat im Rahmen seiner in § 80 Abs. 1 BetrVG verankerten Überwachungspflicht zwar monieren, aber nicht verhindern kann. Gerichtlich durchsetzen können die Einhaltung der Regelungen nur die Beschäftigten selber - was selten passiert - oder die Gewerkschaft - was noch seltener vorkommt, man will ja nicht die nächste Lohn- und Gehaltsrunde mit einem solchen Konflikt belasten.

Wären die selben Regelungen in einer Betriebsvereinbarung verankert: Der Betriebsrat könnte, da er in dieser Frage relativ schmerzfrei ist, den Arbeitgeber gerichtlich an weiteren Verstößen hindern oder aber - wenn gar nichts mehr geht - die Betriebsvereinbarung kündigen und relativ schnell über die Einigungsstelle zu einer passenden Neuregelung kommen, ohne dabei auf andere tarifliche Fragen Rücksicht nehmen zu müssen.

Es zeigt sich, dass die traditionelle Aufgabenteilung bei der Arbeitszeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft durchaus ihren Sinn hat. Die Gewerkschaft sorgt dafür, dass die

Regelarbeitszeit als Vergütungsmaßstab im Tarifvertrag im Rahmen bleibt, der Betriebsrat sorgt für eine sachgerechte Verteilung vor Ort, damit auch die Freizeitinteressen der Beschäftigten gewahrt sind.

Ingo Hamm
Fachanwalt für Arbeitsrecht
chronos-Arbeitszeitberatung
Bochum/Erfurt
hamm@chronosagentur.de