

Einführung flexibler Arbeitszeit

1. Im SHK-Betrieb Schnelle sollen flexible Arbeitszeiten eingeführt werden. Ist das möglich?

Grundsätzlich ja. Die Festlegung von Bestimmungen über die Arbeitszeit im einzelnen Arbeitsvertrag muss jedoch alle Vorgaben einhalten, die sich aus Gesetzesvorschriften, aus einem geltenden Tarifvertrag und aus einer eventuell vorhandenen Betriebsvereinbarung ergeben.

2. Welche Reihenfolge bzw. welche Gewichtung ist zu beachten?

Die Regelungen einer ranghöheren rechtlichen Ebene stellen den Rahmen für die Regelungen der darunter liegenden Ebene dar. Insofern besteht im Individualarbeitsvertrag die geringste Bandbreite an Möglichkeiten. Daraus ergibt sich also, dass Gesetze bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten vor Tarifverträgen, diese wiederum vor Betriebsvereinbarungen und jene vor arbeitsvertraglichen Regelungen zu beachten sind.

3. Welche Gesetze finden in diesem Zusammenhang Berücksichtigung?

Es sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts einschließlich des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Darüber hinaus bestehen für bestimmte Personengruppen (wie Jugendliche, Schwangere und Schwerbehinderte) besondere Schutzgesetze.

4. Wann ist ein Tarifvertrag für ein Arbeitsverhältnis gültig?

Er ist gültig, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer organisiert sind (in Arbeitgeberverband, Innung bzw. Fachverband sowie von Arbeitnehmerseite in Gewerkschaft). Manche Tarifverträge erlangen durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesarbeitsministers Gültigkeit – und erfassen

somit auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Schließlich kann die ausdrückliche Vereinbarung über die Gültigkeit eines Vertrages im Einzelarbeitsvertrag zur Tarifbindung führen.

5. Sind Änderungen der täglichen Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig?

Dort, wo tarifvertragliche Bestimmungen fehlen, sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten des Betriebsrates. Soweit also gesetzlich oder tarifvertraglich nicht anders geregelt, sind damit Einführung, Abbau und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitformen der Mitbestimmung unterworfen, die sich auch auf Teilzeitbeschäftigte erstreckt.

6. Wie geschieht die Einführung flexibler Arbeitszeit in Betrieben, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist?

Dort unterliegt sie lediglich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Es wäre allerdings sinnvoll, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung suchen und im Arbeitsvertrag bzw. in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festhalten.

7. Müssen Beschäftigte mit der Einführung von flexibler Arbeitszeit einverstanden sein?

Ja, sie müssen ihr zustimmen. Wenn sie nicht einverstanden sind, bedarf es einer arbeitsvertraglichen Änderung durch den Arbeitgeber, um die neuen Bedingungen durchzusetzen. Dies geschieht z. B. so: Das bestehende Arbeitsverhältnis wird gekündigt; dem Arbeitnehmer wird zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten neuen Arbeitsbedingungen angeboten (Änderungskündigung).