

Aktuelle Rechtsfragen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen

Karl Schneeberger, Arbeiterkammer Steiermark

Einleitung:

1. Betriebliche Erfordernisse und private Interessen sind zwei getrennte Kreise, die sich nur zufällig überschneiden. Auffassungen, wonach flexible Arbeitszeiten automatisch auch Vorteile für die Arbeitnehmer bringen, sind unzutreffend.

Überstunden:

2. Ob die besonderen Voraussetzungen gem § 7 Abs 4 AZG (Sonderüberstunden) vorliegen, kann nur im Anlassfall beurteilt werden. Blankoermächtigungen im Vorhinein sind daher unwirksam.
3. Inwieweit die gesetzlich verankerte Übermittlungspflicht einer Betriebsvereinbarung gem § 7 Abs 4 AZG eine konstitutive Wirkung entfaltet, ist nach wie vor strittig. Zweck dieser Übermittlungspflicht, deren Unterlassung mit Verwaltungsstrafe bedroht ist, ist jedenfalls die Überprüfung der gesetzlichen Voraussetzungen durch das Arbeitsinspektorat. Diese „Überprüfungspflicht“ kann nicht auf das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften reduziert werden.
4. Einzelvertragliche Sonderüberstunden gem § 7 Abs 4a AZG sind anlassbezogen zu vereinbaren. Um gravierende Wertungswidersprüche zu vermeiden, ist davon auszugehen, dass sich das besondere Ablehnungsrecht auf den Abschluss dieser Klauseln bezieht.

Durchrechnungsmodelle gem § 4 AZG:

5. Entsprechend dem Schutzzweck des Gesamtsystems haben es die Kollektivvertragsparteien auch in der Hand, innerhalb der Regelungsbefugnis gem § 2 ArbVG Durchrechnungsmodelle nur unter gewissen Bedingungen zu zulassen oder diese selbst zu regeln.
6. Die Betriebsvereinbarungskompetenz zum Abschluss von arbeitgeberorientierten Durchrechnungsmodellen ist im Sinne der wohl herrschenden Auffassung nur so lange gegeben, als keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite existiert. Die Mitgliedschaft des Arbeitgebers ist nicht maßgebend.
7. Durchrechnungsmodelle (§ 4 Abs 6 AZG) können nicht mit schichtplanmäßigen Arbeitszeitmodellen, die im Ergebnis starre Arbeitszeitmodelle darstellen, gleichgesetzt werden.
8. Für das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Einzelvertrag ist das Günstigkeitsprinzip maßgebend. § 19 c AZG normiert keine Ordnungsfunktion für die Betriebsvereinbarung.
9. Die wirksame Einführung eines Durchrechnungsmodelles durch Betriebsvereinbarung gem § 4 AZG erfordert in der Regel auch die Zustimmung der Arbeitnehmer.
10. Der Normzweck der Nachwirkung geht bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ins Leere, weil nach dem Wegfall der Zulassung wieder die gesetzlichen Begrenzungen eingreifen.
11. Bei Dienstverhinderungen sind grundsätzlich die im Dienstplan fixierten Arbeitsstunden maßgebend. Sofern noch kein Dienstplan existiert, ist auf die durchschnittliche repräsentative Arbeitszeit abzustellen. Abstrakte Abrechnungsmodelle sind daher nur unter dem Aspekt der Günstigkeit denkbar.
12. Die Auszahlung von Gutstunden (Normalarbeitszeit) während des Durchrechnungszeitraumes ist mE insoweit zuschlagsfrei, als am Ende des Durchrechnungszeitraumes unter Berücksichtigung der ausbezahlten Stunden die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.
13. Arbeitszeitdurchrechnung heißt auch Abrechnung. Im Ausmaß definierte Zeitguthaben können unter gewissen Voraussetzungen (Kollektivvertragsermächtigung) übertragen werden. Diese Bestimmung ist, bezogen auf so genannte Minusstunden, nicht analogiefähig.

14. Die Ausnahmebestimmung gem § 5 Abs 2 ARG (Verkürzung der Wochenruhe auf 24 Stunden) ist für flexible Arbeitszeitmodelle nicht anwendbar.
15. Zeitguthaben sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Teilzeitarbeit mit einem 50%igen Zuschlag abzugelten. Zeitschulden sind (soweit arbeitgeberseitig veranlasst) bei rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht rückforderbar.

Gleitzeit gem § 4 b AZG:

16. Das Arbeitszeitgesetz differenziert zwischen zwei Systemen variabler Normalarbeitszeit. Arbeitgeberorientierte Durchrechnungsmodelle gem § 4 AZG einerseits und arbeitnehmerorientierte Gleitzeitmodelle gem § 4 b AZG andererseits. Systemzweck der Durchrechnungsmodelle ist, kostengünstig auf schwankende Kapazitäten reagieren zu können. Es gibt im Gesetz keine Anhaltspunkte dafür, dass diese arbeitgeberorientierte Zielsetzung zumindest teilweise auch Bestandteil von Gleitzeitmodellen sein soll.
17. Eine gültige Gleitzeitvereinbarung erfordert neben der formellen Umsetzung der Mindestinhalte gem § 4 b AZG auch das Vorliegen von überwiegender Selbstbestimmung der Arbeitnehmer. Ob an einzelnen Tagen zum Teil Überstundenarbeit vorliegt, ist davon abhängig, in wessen Interesse die Arbeitsleistung erbracht wurde. Relevante Gründe für die Notwendigkeit einer erhöhten Eingriffsintensität durch den Arbeitgeber sind nicht ersichtlich.
18. Das Ausmaß der quantitativen Begrenzung des Selbstbestimmungsrechts muss im Ergebnis dem Gestaltungsspielraum entsprechen, der dem Arbeitnehmer durch die Gleitzeitvereinbarung eingeräumt ist. Kurze zeitliche Gestaltungsspielräume können durch selbstbestimmte Gleittage kompensiert werden.
19. Die qualitative Begrenzung des Selbstbestimmungsrechts durch Bindung an betriebliche Öffnungszeiten ist zulässig, soweit überwiegend Selbstbestimmung gewahrt ist.
20. Auch in Gleitzeitsystemen ist die Überstundendefinition gem § 6 AZG maßgebend. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage gem § 6 Abs 1 Z 2 AZG, wird dabei dem Arbeitnehmer im Rahmen des Vereinbarten überlassen.
21. Wenn Überstundenarbeit bei starrer Arbeitszeitverteilung auch dann vorliegt, wenn an einzelnen Tagen weniger oder keine Arbeitszeit geplant ist, trifft dies gleichermaßen auch bei variabler Normalarbeitszeitverteilung zu, sofern Arbeitsleistungen vom Arbeitgeber außerhalb der „verteilten Normalarbeitszeit“ angeordnet werden.
22. Unstrittig ist, dass bei fehlender Zeitsouveränität innerhalb des Gleitzeitrahmens die erhöhte Normalarbeitszeitgrenze von 10 Stunden pro Tag nicht anwendbar ist. Strittig ist nach wie vor, ab wann vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsleistungen als Überstundenarbeit zu bewerten sind. Bei den üblicherweise kurzfristig angeordneten Arbeitsleistungen ist mE unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 19 c AZG von Überstundenarbeit dann auszugehen, wenn Arbeitsleistungen außerhalb der Kernzeit angeordnet werden.
23. Zulässige Überstundenarbeit erfordert einen erhöhten Arbeitsbedarf, der bei selbstbestimmter ungleichmäßiger Verteilung der Normalarbeitszeit nicht vorliegt. Eine automatische Anrechnung von Gleitzeitstunden auf eine vereinbarte Überstundenpauschale während der Gleitzeitperiode scheidet daher aus.