



# Bericht aus der Praxis zu betrieblichen Arbeitszeit- modellen am Beispiel einer Betriebsvereinbarung

---



## **GBG – Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH**

Gründungsjahr: 1926  
Gesellschafter: Stadt Mannheim

Bilanzsumme*	592,6 Mio. €
Anlagevermögen*	541,6 Mio. €
Umlaufvermögen*	50,3 Mio. €
Gezeichnetes Kapital*	84,4 Mio. €
Mitarbeiter aktuell*	282

Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft

\* Geschäftsjahr 2013



# BV Gleitende Arbeitszeit

gültig seit August 2011



## Ziel der BV:

- Das Modell flexible Arbeitszeit ausgewogen und im Interesse von GBG **und AN** zu gestalten
- Verstärkte Einbeziehung der Disziplinarischen Vorgesetzten (DV) in die Handhabung und Umsetzung der BV



## Grundlagen für die Neuregelung

Erfahrungen mit der alten BV Gleitende  
Arbeitszeit – Verbesserungen

Basis der Änderungsvorschläge waren die  
Wünsche und Anregungen der einzelnen  
OE



Erfahrungen mit der vorherigen BV:

- Zeitkonten der AN wurden nicht als Indikator für die Funktionalität der Organisationseinheiten gesehen
- Vorgesetzte kümmerten sich meist nicht um die Zeitkonten – trotz BV
- Verfall der Zeitguthaben bei Überschreiten des tariflichen Rahmens nicht als letztes Mittel ausgewiesen – AN hatte sich hier erfolgreich gegen das Verfallen seines Gleitzeitguthabens gewehrt.



## § 4 Rahmenzeit

alt:

Mo – Do 6:00 bis 18:30

Fr. 6:00 bis 16:30

neu:

Mo – Fr 6:30 bis 20:00



## § 5 Funktionsfähigkeit der OE

- Mo – Do: 8:00 bis 16:00 Uhr\*
- Fr: 8:00 bis 13:00 Uhr

Ausnahme nur Vermietung. Abweichend von der sonstigen Regelung Donnerstags um 1 h (bis 17:00 Uhr) verlängert.





## § 6 Einschränkungen durch ArbZG / MTV

- maximal 10 h täglich
- Wochenarbeitszeit maximal 45 h
- 11 h Ruhezeit nach Beendigung der tägl. ArbZ
- Achtung bei Schwerbehinderten, werdenden und stillenden Müttern und Jugendlichen
- hier einschlägige Vorschriften



## •§ 7 Pausenregelungen:

- |              |                    |                  |
|--------------|--------------------|------------------|
| •Arbeitszeit | bis 6 Stunden      | keine Pause      |
| •Arbeitszeit | ab 6 – 9 Stunden   | 30 Minuten Pause |
| •Arbeitszeit | mehr als 9 Stunden | 45 Minuten Pause |

**Bezahlte Frühstückspause (15 Minuten)** immer bei der Berechnung der Pausen einbeziehen – Darstellung Gleitzeitkonto

Dort wird immer unterstellt, dass eine bezahlte Frühstückspause gemacht wurde. Daher werden tgl. maximal 30 Minuten Pause bei fehlender Zeitbuchung abgezogen.



## § 8 Arbeitszeitznachweise

- Monatliche Ausdrucke der Zeitjournale Vormonat
- Prüfung auf die Einhaltung ArbZG, BV, MTV, Mehr- und Minderzeiten nach § 9 BV
- Verantwortlich: DV (Disziplinarischer Vorgesetzter)



## Dokumentationspflicht zu § 8 BV

DV hat:

- Prüf- und Kontrollpflicht
- Dokumentationspflicht (Handhabung?)



## •§ 9 BV Mehr- oder Minderzeiten

### Unterscheidung in

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte  
Teilzeitbeschäftigte

mindestens 20 h /Woche  
weniger als 20 h/Woche



Gleitzeitkonten:

Verteilzeiträume sind

- 1. Januar – 30. Juni des Kalenderjahres
- 1. Juli – 31. Dezember des Kalenderjahres

Ausnahme: Mitarbeiter mit individueller vertraglicher  
Regelung zur Abgeltung von Mehrarbeit



## Gleitzeitrahmen

Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte	75 Plus-/40 Minusstunden
Teilzeitbeschäftigte	35 Plus-/20 Minusstunden



Gleitzeitrahmen soll ausgenutzt werden, nicht jedoch der AN!

Damit Gleitzeitguthaben ersatzlos gestrichen werden können, muss eine Regelung vorhanden sein, die den Verfall als letzte Lösung (im Interesse und zum Schutz des AN) vorsieht.





Daher



eingezogen:

- Stufe 1: Überschreiten 30 h (15 h)
- Stufe 2: Überschreiten 60 h (30 h)



## Stufe 1 und Stufe 2!

Wer: DV

Wie: Gespräch mit AN

Ziel:

Sicherstellung, dass nicht mehr als 30 h am Ende des Verteilzeitraums vorhanden sind



Zusätzlich bei Stufe 2:

Schriftliche Protokollierung der Festlegung verbindlicher, geeigneter Maßnahmen zum Zeitabbau durch DV

Kopie des Protokolls an AN

Unverzögliche Durchführung der Maßnahme



**Geeignete Maßnahmen** sind:

- Stundenweises Gleiten
- Inanspruchnahme von GT
- Bezahlte Freistellung (GT Kontingent erschöpft)
- Beantragung von Mehrarbeit unter Beachtung ArbZG



Maßnahmen sollen einvernehmlich festgelegt werden

Kein Einvernehmen:

Einseitige Anordnung DV unter Wahrung der Belange des AN!



Ausnahme:

Übertragung in den nächsten  
Verteilzeitraum nur wenn Abbau aus  
betrieblichen Gründen nicht möglich und AN  
dem zustimmt. Ansonsten ist zwingend der  
Maßnahmenkatalog anzuwenden.



Monatliche Überprüfung der Zeitkonten, um in Einschätzung der Belastung für den restlichen Verteilzeitraum möglichst frühzeitig handeln zu können.



Einzelvertragliche Regelungen AN



Was ist zu überlegen?

Kann durch andere Arbeitsverteilung in der OE Lösung herbeigeführt werden?

Wie sehen die Zeitguthaben AN mit gleicher Tätigkeit in der OE aus.

Gibt es unterschiedliche Belastungen innerhalb der OE die Dauerhaft ist?





## Theoretischer Fall:

Kein Einvernehmen

Maßnahmen einseitig angeordnet

AN baut aus persönlichen Gründen nicht ab



Zeitguthaben verfällt am Ende des  
Verteilzeitraums und  $> 75$  h wird sofort  
gestrichen



Was ist bei negativem Zeitguthaben zu tun?  
35 (15) Minusstunden

Wer: DV

Wie: Gespräch mit AN

Ziel:

Sicherstellung, dass Minusstunden am Ende des Verteilzeitraums max. 20(10) sind.



DV:

Schriftliche Informationspflicht über  
geführtes Gespräch gegenüber RP-P

AN:

Einmalig während Kalenderjahr muss das  
Zeitkonto einen Stand  $\pm 0$  h aufweisen.



Kein Abbau:

Abzug vom Gehalt am Ende des  
Verteilzeitraums



## Beendigung Arbeitsverhältnis:

- Plusstunden sind zwingend abzubauen.
- Minusstunden sind rechtzeitig abzubauen.
- Bis zum 15. des Austrittsmonats verbleibende Minusstunden werden mit dem Gehalt im Austrittsmonat verrechnet.
- DV muss darauf achten, dass keine weiteren Minusstunden entstehen.



## Mutterschutz / Elternzeit

Plus- bzw. Minusstunden sollen bis Freistellung ausgeglichen werden.

Verantwortlich: DV



## § 13 Überstunden

Wir unterscheiden:

1. Während der betrieblichen Rahmenzeit
2. Außerhalb der betrieblichen Rahmenzeit



## Innerhalb Rahmenzeit (6:30 bis 20:00 Uhr)

Gleitzeitrahmen ist:

- Ausgeschöpft
- Kann andernfalls bis Ende Verteilzeitraum nicht auf 30 (15) abgebaut werden – Prognose durch DV – am Besten auf Mehrarbeitszeitantrag dokumentieren





## Außerhalb Rahmenzeit (6:30 bis 20:00 Uhr)

# Antrag auf Anrechnung von Gleitzeit außerhalb der Rahmenzeit

**Samstage: Mehrarbeitsantrag**

**Messen/Ausstellungen an Sonn- und Feiertagen:  
Mehrarbeitsantrag.**

**Hinweis: Minusstunden**



- Gleitzeitkonto wird eingefroren
- Verrechnung erfolgt mit Minuszeiten
- Übersteigende Zeiten zählen als Überstunden
- Freizeit oder Bezahlung darf AN wählen
- Betriebliche Rahmenzeit gilt nicht bei Überstunden für Abendtermine



Freizeitausgleich bei Überstunden soll innerhalb von 12 Monaten erfolgen



## § 14 Verstöße

- Ausschluss aus dem Anwendungsbereich der BV
- Abmahnung
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung



## § 14 Verstöße

BR erhält monatlich Ausdruck der  
Arbeitszeitkonten der AN

Vorgesetzte bei Verstößen des  
Arbeitszeitgesetzes persönlich  
verantwortlich!



## Bedarf nach AN mit festen Arbeitszeiten

### Individualvertragliche Vereinbarung maßgeblich

- z.B. Hausmeister/innen
- Mitarbeiter/innen Empfang



Auch hier kann „Gleitzeitguthaben“ auf- und abgebaut werden, da es Karenzzeiten in der elektronischen Zeiterfassung gibt.

DV ist auch hier analog der BV Gleitende Arbeitszeit verantwortlich für die Einhaltung der BV.

Hausmeister:

Sommer-Karenzzeit:

Morgens 0,15 h bis 0,45 h – Abends 1,15 h bis 1,45 h.

Winter-Karenzzeit:

Morgens 0,15 h – Abends 1,15 h



## Empfangsmitarbeiter/innen

- Ausschließlich Teilzeitbeschäftigte
- Beschäftigungsumfang: 16 bis 26 Wochenstunden
- Tägliche Übergabe 0,30 h Überschneidung der Arbeitszeiten
- Korridor: 7:00 Uhr bis 15:30 Uhr





- Mitarbeiter äußern sich grundsätzlich positiv.
- Vereinbarkeit Familie und Beruf wird erzielt.
- Home-Office wird nur vereinzelt gewünscht.
- GBG (noch) nicht ganz zufrieden –
- Vorgesetzte reagieren in Einzelfällen noch zu spät auf akut steigenden Arbeitsanfall – d.h. es wird zu spät Mehrarbeit für den AN beantragt.
- Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ist sichergestellt (Vorgesetzter ist verantwortlich und muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen!)



## Fazit:

Gleitzzeitkonten der AN werden als Indikator zur Prozess-Steuerung in den Organisationseinheiten erkannt!

- Arbeitsbelastung- und Verteilung wird erkannt und nachjustiert.
- Verbesserungen der Prozessabläufe bei veränderten Rahmenbedingungen werden schneller umgesetzt.
- Einhaltung der BV wird von AG und BR weiterhin kontrolliert.