

Dr. Uwe Schirmer - Bosch GmbH, Leiter Zentralstelle Arbeitsrecht und Zentralstelle Beschäftigung
„Arbeitszeitgestaltung zwischen kollektiver Regulierung und individueller Freiheit“

Vortrag vom 18. November 2004

Anhand der aktuellen Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen, insbesondere im anstehenden Tarifkonflikt im öffentlichen Dienst, erläuterte *Dr. Uwe Schirmer* einleitend die Bedeutung der Arbeitszeitgestaltung, wobei er die Dauer der Arbeitszeit gegenüber der Verteilung als vorrangig einstufte. Schließlich sei die Arbeitszeitverlängerung eine Frage der Beschäftigungssicherung.

Obwohl das ArbZG eine zulässige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden vorsehe, könne der einzelne Arbeitnehmer diese nicht nutzen: Der Tarifvertrag gestatte regelmäßig nur 35 Stunden. Wolle man eine längere Arbeitszeit, bleibe der Tarifbruch. Kollektive Hindernisse bei der kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung bereite neben dem weniger bedeutsamen § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Dieser verhindere eine schnelle Reaktion auf kurzfristig erhöhten Arbeitsanfall. Da das Einigungsstellenverfahren wegen seiner Langwierigkeit als Konfliktschlichtungsmodell versage, komme es häufig zu Koppelungsgeschäften, um nicht den Verlust von Kunden zu riskieren. *Dr. Schirmer* plädierte daher für ein Entfallen der Mitbestimmung in teleologischer Reduktion des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei einheitlich angebotener, freiwillig geleisteter Mehrarbeit. Widerstand gegen dauerhafte Verlängerungen der Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung leisteten die Tarifvertragsparteien. Dies erfordere eine individuelle Ausgestaltung des Günstigkeitsprinzips, insbesondere, weil betriebliche Abweichungen vom Tarifvertrag durch die Burda-Entscheidung (BAG, 20.4.1999 – 1 ABR 72/98) weitgehend ausgeschlossen seien. Als ein Modell flexibler Gestaltung der Arbeitszeitdauer stellte *Dr. Schirmer* die Vertrauensarbeitszeit vor, die bislang nur im AT Bereich genutzt werde. Er forderte eine Ausweitung auf den hoch qualifizierten Arbeitnehmerkreis, wobei er aber auf § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG als mögliches Konfliktfeld hinwies. *Dr. Schirmer* sprach sich gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus. Angesichts all dieser Schwierigkeiten stelle der kollektiv uneingeschränkte Arbeitszeitverkürzungsanspruch des Arbeitnehmers im TzBfG einen Wertungswiderspruch dar. Der Gesetzgeber beurteile damit Mehrarbeit als grundsätzlich schlecht, weniger Arbeit hingegen als gut. Vor der Standortfrage sei das nicht zu vertreten.

Abschließend erläuterte er Modelle der Arbeitszeitverteilung. Dabei zeigte er bei individuellen Gleitzeitkonten den Verfall von Stunden sowie den Gleitzeitvortrag als schwierig auf. Weiter stellte er kollektiv geregelte Flexikonten, sowie Lebensarbeitszeitkonten dar. Diese wiesen insbesondere bei der Frage der Kontoführung in Geld oder Zeit ein von der Karriere des einzelnen Arbeitnehmers abhängiges Günstigkeitsproblem auf.