

**Arbeitszeitfragen und Beurteilung der Mitarbeiter**

- Die geplante Neuregelung in fünf Betriebsvereinbarungen -

Gutachtliche Stellungnahme  
erstattet im Auftrage des Betriebsrats  
der Pabel-Moewig Verlags KG

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## A. Sachverhalt

Mit Schreiben vom 25. Oktober 2002 hat der Betriebsrat drei Betriebsvereinbarungsentwürfe übersandt, die ersichtlich von der Geschäftsleitung erarbeitet worden sind. Alle drei tragen den Vermerk „1. Entwurf vom 07.10.2002“, können also offensichtlich noch Gegenstand innerbetrieblicher Verhandlungen sein. Im Einzelnen handelt es sich um den Entwurf der

- Betriebsvereinbarung Urlaubsregelung,
- Betriebsvereinbarung Pausenregelung und
- Betriebsvereinbarung Arbeitszeit-Wertkonto.

Mit Schreiben vom 31.10.2002 wurden zwei weitere Betriebsvereinbarungsentwürfe übersandt. Der eine trägt den Titel „Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit“ und bezeichnet sich als „1. Entwurf vom 25.10.2002“. Das zweite Papier trägt den Titel „Betriebsvereinbarung Mitarbeiter-Beurteilungssystem“, verfügt über Anlagen bezüglich Beurteilung und Bewertung und trägt das Entwurfsdatum vom 31.10.2002.

Auf Bitte des Unterzeichnenden über die bisher bestehende Regelung Auskunft zu geben, wurden mit Schreiben vom 8. November 2002 diverse Unterlagen übersandt. Dabei handelt es sich im Einzelnen um

- eine Betriebsvereinbarung vom 14.12.2001 über ein „befristetes Arbeitszeitmodell für die Abteilungen Lithoman, WEB-8; Roland, Medienvorstufe; Weiterverarbeitung und Werkstatt“;
- die Änderungsvereinbarung zu dieser Betriebsvereinbarung vom 20. August 2002;

- die mit dem Titel „Die VPM-Geschäftsleitung informiert“ versehene Abmachung vom 17.09.1998, die die Wochenendschichten zum Gegenstand hat;
- der von der Gesamtgeschäftsleitung und dem Betriebsrat unterzeichnete Aushang vom 2. Mai 1995 über Ein-, Zwei- und Dreischichtbetrieb sowie über Gleitzeit;
- die mit dem Diktatzeichen Pers/ba versehene Anweisung für Herrn Weidemann vom 08.05.1996 bezüglich der Behandlung von Schichten als Arbeitszeit;
- die Zulagenregelung für Druckerei und Rotation vom 13.08.1993;
- die VPM-Information über den Austritt der Verlagsunion Pabel-Moewig KG aus dem Arbeitgeberverband vom 20.12.1996;
- ein anonymisierter Vollzeit-Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer, wie er derzeit gehandhabt wird.

## **B. Die Aufgabe des Gutachtens**

Die erbetene rechtliche Würdigung muss primär der Frage nachgehen, inwieweit sich die vorgelegten Entwürfe mit dem geltenden Recht vereinbaren lassen. Daneben können auch einzelne Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit eine Rolle spielen.

Prüfungsmaßstab ist einmal das geltende Arbeitsrecht, wie es seinen Ausdruck in Gesetzesbestimmungen, aber auch in der Rechtsprechung des BAG und der herrschenden Meinung in der Literatur gefunden hat. Da es sich um Entwürfe für Betriebsver-

einbarungen handelt, ist zu beachten, dass Betriebsvereinbarungen nach der Rechtsprechung des BAG nicht nur einer Rechtmäßigkeits-, sondern auch einer Billigkeitskontrolle unterliegen.

So BAG AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; BAG AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972; ebenso bereits zum BetrVG 1952 BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG (1952); zum Diskussionsstand in der Literatur s. Berg, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), Kommentar zum BetrVG, 8. Aufl., Frankfurt/Main 2002, § 77 Rn. 84 (im Folgenden DKK-Verfasser)

Löst eine Betriebsvereinbarung eine vorher bestehende ab, so gilt die sog. Zeitkollisionsregel: Die spätere geht vor, auch wenn sie für die Arbeitnehmer schlechtere Bedingungen als die vorangegangene enthält.

BAG AP Nr. 107 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung

Soweit es um eine derartige Verschlechterung geht, ist allerdings der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu wahren und auf den Vertrauensschutz der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

BAG GS AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; ebenso Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, 21. Aufl., München 2002, § 87 Rn. 192 f. m. w. N.

Im vorliegenden Zusammenhang könnten zwei weitere rechtliche Schranken von Bedeutung sein.

Zum einen sind Betriebsvereinbarungen grundsätzlich nicht in der Lage, bestehende arbeitsvertragliche Rechte einzuschränken. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitsvertrag auf Betriebsvereinbarungen oder andere betriebliche Regelungen verweist, also „betriebsvereinbarungsoffen“ ist oder wenn es um die (hier nicht weiter interessierende) kostenneutrale Umstrukturierung betrieblicher Sozialleistungen geht.

BAG AP Nr. 17 und 46 zu § 77 BetrVG 1972

Dabei spielt es keine Rolle, ob eine günstigere arbeitsvertragliche Abmachung bei Abschluss der Betriebsvereinbarung schon vorhanden ist oder erst später zustande kommt. Ohne Bedeutung ist auch, dass die arbeitsvertraglichen Rechte einer betrieblichen Übung entsprechen und deshalb nicht ausdrücklich vereinbart wurden.

BAG GS AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn. 207

Zum zweiten ist zu beachten, dass in Betriebsvereinbarungen ebenso wie in Tarifverträgen nicht auf bestehende Mitbestimmungsrechte verzichtet werden kann. Auch dies entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG,

So bereits BAG AP Nr. 9 zu § 56 BetrVG (1952) Wohlfahrts-einrichtung

was beispielsweise zur Folge hat, dass sich ein Interessenausgleich nicht auf künftige noch gar nicht geplante Betriebsänderungen erstrecken kann.

BAG AP Nr. 10 zu § 113 BetrVG 1972

Auch ein Sozialplan kann nur dann für künftige Betriebsänderungen vorgesehen werden, soweit diese schon „in groben Umrissen“ abschätzbar sind; ist diese Grenze überschritten, kommt notwendigerweise bei jeder neuen Betriebsänderung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 112 Abs. 4 BetrVG zur Geltung.

BAG DB 1998, 265

Unzulässig ist es deshalb beispielsweise auch, in einer auf der Grundlage des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag den Arbeitgeber zu ermächtigen, einseitig von sich aus Kurzarbeit anzuordnen.

BAG AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; BAG NZA 1999, 662, 664

Die Übertragung von Befugnissen auf den Arbeitgeber ~~dürfe~~ das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigen. *darf*

BAG AP Nr. 6 zu ~~§ BAG AP Nr. 6 zu~~ § 87 BetrVG 1972 Provision *↳ §*

Dies bedeutet, dass dem Arbeitgeber zwar eigene Anordnungsbe-  
fugnisse auch in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten  
eingeräumt werden können, dass diese aber nach Voraussetzungen  
und Grenzen im Einzelnen ~~zu bestimmen sind~~. Eine Pauschaler- *bestimmt*  
mächtigung „Überstunden dürfen bei Bedarf angeordnet werden“ *Sinn müs-*  
würde diesem Grundsatz nicht ~~ausreichend~~ Rechnung tragen. *sen.*

*↳*  
Einzelheiten bei DKK-Klebe § 87 Rn. 39 m. w. N.; ähnlich  
Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 1 Rn. 245 *↳ Bessp.*

## C. Überprüfung der einzelnen Entwürfe

### I. Die geplante Betriebsvereinbarung Urlaubsregelung

Die vergleichsweise geringsten Probleme tauchen im Zusammen-  
hang mit der Gewährung von Urlaub auf.

Unter 1. wird <sup>der</sup> ~~als~~ Geltungsbereich zu Recht <sup>auf</sup> die gesamte Beleg-  
schaft ~~angesehen~~, da auch Teilzeitkräfte und Aushilfen erfasst  
sein müssen. *↳ erstreckt*

Bei den unter 3.4. ausdrücklich erwähnten Teilzeitmitarbeitern sollte man im Einzelnen deutlich machen, was „anteiliger Urlaubsanspruch“ bedeutet. Ansätze hierzu finden sich in § 5 der Betriebsvereinbarung vom 14.12.2001 und unter Nr. 4 der Vereinbarung vom 17.09.1998.

Die Regelung, dass man mindestens drei Wochen des Jahresurlaubs verbindlich anmelden muss, im Übrigen jedoch nach Nr. 4 verfahren wird, ist sachgerecht und vernünftig. Nicht recht nachvollziehbar ist der letzte Satz unter Nr. 3.5, wonach der einzelne Mitarbeiter zwingend an ~~den~~ für ihn geltenden bzw. an ~~den~~ für seinen Bereich geltenden <sup>Arbeitszeit-</sup> und Schichtplanmodell gebunden ist. Was heißt dies konkret? Soll es nicht möglich sein, dass sich zwei Arbeitnehmer derselben Schicht absprechen, wonach der andere Montag und Dienstag, der andere Mittwoch bis Freitag Urlaub nimmt? Vermutlich hätte niemand etwas gegen eine derartige Regelung, obwohl ein Urlaub „Montag und Dienstag“ an sich nicht in das Schichtmodell passt.

Inhaltliche Bedenken bestehen gegen die Vorschrift der Nr. 4.2 zur Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs. Sie ~~entspricht~~ <sup>überein</sup> zwar mit der gesetzlichen Regelung und ist von daher sicherlich rechtlich möglich, doch entspricht es der unter Nr. 2 angesprochenen Flexibilisierung sehr viel mehr, wenn man den Übertragungszeitraum ausdehnt. So ist beispielsweise nicht auszuschließen, dass auch im ersten Quartal des Folgejahres dringende betriebliche Gründe einer Beurlaubung entgegenstehen; die Zulassung von 240 Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto spricht dafür, dass solche Situationen in Erwägung gezogen werden müssen. Um einen Verfall des Urlaubs oder heftige Konflikte zu vermeiden, sollte daher ein längerer Zeitraum vorgesehen werden. Da eine solche Verschiebung allerdings eine „Stundung“ des Anspruchs durch den Arbeitnehmer darstellt,

sollte man erwägen, bei verspätet gewähr<sup>tem</sup>leisteten Urlaub eine Ausgleichsleistung zu gewähren.

Unter Nr. 5.2 wird zu Recht festgelegt, bestehende Minusstunden könnten nicht mit einem Urlaubs- bzw. Freischichtguthaben verrechnet werden. Die Hinzufügung des Wörtchens „grundsätzlich“ bedeutet jedoch in der üblichen Juristenterminologie, dass es Ausnahmen geben kann. Wenn man diese will (etwa eine Verrechnung im Falle des Ausscheidens), sollte man dies hier ausdrücklich sagen oder auf eine entsprechende andere Regelung verweisen.

Nr. 6.2 sollte in seinem zweiten Teil redaktionell umgestaltet werden. Soweit sich beide Seiten über das Außer-Kraft-Treten der früheren Betriebsvereinbarungen einig sind, sollte man diese mit In-Kraft-Treten der vorliegenden Betriebsvereinbarung als „einvernehmlich aufgehoben“ bezeichnen. Die Kündigung meint demgegenüber einen hier nicht vorliegenden einseitigen Akt. Weiter gibt es keine mündlichen Betriebsvereinbarungen; diese bedürfen nach § 77 Abs. 2 Satz 1 der Schriftform. Gemeint sind vermutlich Betriebsabsprachen, die auch formlos gültig sind, die jedoch keine normative Wirkung entfalten. Auch diese kann man zur Vermeidung vom Missverständnissen aufheben. Völlig ausreichend wäre folgende Formulierung:

Unter der  
gegeb. Ust.

„6.2 Die vorliegende Betriebsvereinbarung ersetzt innerhalb ihres Geltungsbereichs alle Betriebsvereinbarungen und Betriebsabsprachen, soweit sich diese auf Fragen des Urlaubs beziehen.“

Die Kündigungsfrist in Nr. 7.1 ist relativ lang; sich bis Ende Juni entscheiden müssen, ob man kündigt oder das ganze Werk ein Jahr lang weiterbestehen lässt, erscheint nicht immer sinnvoll zu sein.

## II. Entwurf Betriebsvereinbarung Pausenregelung

Anders als im Bereich Urlaub ergeben sich hier einige gravierendere Probleme.

Beim Geltungsbereich ergibt sich die Schwierigkeit, dass Teilzeitkräfte und Aushilfen ausgenommen sind. Letztere werden typischerweise auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt.

§ 4 TzBfG schreibt jedoch vor, dass Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte wegen des besonderen Charakters ihres Arbeitsvertrags nicht benachteiligt werden dürfen. Soweit eine Teilzeitkraft und eine Aushilfe dieselben Voraussetzungen z. B. für die Gewährung einer Pause erfüllt, muss ~~big~~ in gleicher Weise wie bei unbefristeten Vollzeitbeschäftigten gewährt werden. Arbeitet etwa eine Aushilfe mehr als neun Stunden, so sind auch ihr entsprechend Nr. 3.2 45 Minuten Pause zu geben. Praktische Schwierigkeiten würden sich aller Voraussicht nach nicht ergeben, wenn man den Satz „Ausgenommen sind Teilzeitkräfte und Aushilfen, für deren tägliche Arbeitszeit das ArbZG keine oder spezielle Regelungen vorsieht“ streichen würde. diese

Die in Nr. 3 aufgeführten Pausenzeiten entsprechen dem durch das ArbZG Vorgeschriebenen; die dadurch gegebene Rechtslage wird durch Nr. 4.2 in der Weise ergänzt, dass bei einer Arbeitszeit bis zu sechs Stunden keine Ruhepause eingelegt wird. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden, wengleich man sich betriebsorganisatorische Fälle vorstellen könnte, in denen eine Pause auch für solche Personen sinnvoll wäre. Tund  
auch persönl.  
Gründe

Bedenken bestehen gegen die in Nr. 4.3 vorgesehene Ermächtigung an die Geschäftsleitung. Die Vorschrift gibt lediglich die wichtigsten gesetzlichen Möglichkeiten wieder, wie die ~~ge-~~ kann

gesetzlich vorgeschriebenen (Mindest-) Pausen aufgeteilt werden können. Die Auswahl zwischen diesen Möglichkeiten soll allein der Geschäftsführung überlassen bleiben. Würde dies effektiv vereinbart, läge darin ein Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht: Alle wesentlichen Entscheidungen lägen auf Seiten der Geschäftsleitung. Der Betriebsrat würde nur eingeschaltet, um durch Abschluss der vorliegenden Betriebsvereinbarung diesen Zustand zu legitimieren. Der Fall läge ähnlich wie der vom BAG entschiedene, wonach es unzulässig ist, die Einführung von Kurzarbeit (die dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unterliegt) allein vom Ermessen des Arbeitgebers abhängig zu machen.

BAG AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; ebenso für die Anordnung von Überstunden BAG NZA 1999, 662

Unbestritten ist, dass sich das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch auf Art und Lage der Pausen erstreckt.

S. statt aller Richardi, BetrVG, 8. Aufl., München 2002, § 87 Rn. 276; Wiese, in: Fabricius u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 7. Aufl., Neuwied 2002, § 87 Rn. 345 (im Folgenden GK-Verfasser)

Denkbar wäre beispielsweise, dass man die Art der Pausen je nach Arbeitsbereich unterschiedlich festlegt, weil in bestimmten Teilen der Produktion nur rollierende Kurzpausen in Betracht kommen, während möglicherweise andernorts durchaus die normale „Langpause“ genommen werden kann.

Nr. 4.4 erklärt, dass Pausen keine Arbeitszeit seien und deshalb nicht vergütet würden. Nr. 4.5 des Entwurfs zieht daraus die Konsequenz, dass bei einer 40-Stunden-Woche angesichts der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit 2,5 Minusstunden entstehen.

Rechtlich ist es möglich, eine derartige Regelung zu treffen, da das ArbZG Pausen nicht zur Arbeitszeit rechnet. Im konkreten Fall ergeben sich jedoch spezifische Probleme.

Zum einen entspricht es bisheriger betrieblicher Übung, im Rahmen der Schichtarbeit die Pausen zu bezahlen und wie Arbeitszeit zu behandeln. Dies ergibt sich aus dem für Herrn Weidemann bestimmten Schreiben, wo es im Zusammenhang mit der Lohnabrechnung im PC-Druck heißt:

„Es wird bei allen Mitarbeitern ohne Abzug für eine Pause gezahlt. Also Frühschicht (6 - 14), Spätschicht (14 - 22) und Nachtschicht (22 - 6) sind immer 8 Stunden bezahlte Arbeitszeit.“

Daneben sind weitere Regelungen etwa für den Fall enthalten, dass der Abstand zwischen dem Arbeitsende und der Wiederaufnahme der Arbeit weniger als 11 Stunden beträgt. Soweit ersichtlich, war dies im Betrieb bisher allgemeine Handhabung, so dass der einzelne Arbeitnehmer einen entsprechenden arbeitsvertraglichen Anspruch hat. Dies bedeutet, dass eine andere Berechnung der Arbeitszeit zwar nicht von vorneherein ausgeschlossen ~~wäre~~, jedoch über eine Änderung des Arbeitsvertrags erfolgen müsste; diese könnte lediglich im Wege des Änderungsvertrags oder der Änderungskündigung, nicht aber durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Diese würde insoweit ins Leere ~~laufen~~.

ist

Geh

Unterstellt man entgegen dem hier Angenommenen, dass die bisherige Handhabung lediglich in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt war, so ergibt sich das Problem, dass die vorgeschlagene Regelung der Sache nach auf eine Verlängerung der wöchentlichen Effektiv-Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden ohne zusätzliche Bezahlung hinausläuft. Dies ist ein grober

Eingriff in das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsvertrag, der auch den Betriebsparteien nur im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips und unter Wahrung des Vertrauens der Beschäftigten möglich wäre. Dass so gravierende Umstände vorliegen, die eine Leistung von zweieinhalb unentgeltlichen Überstunden notwendig machen würde, ist den vorliegenden Unterlagen nicht zu entnehmen. Wie dem auch sei: Auf jeden Fall greift das zuerst genannte Argument, wonach eine Veränderung nicht allein durch Betriebsvereinbarung, sondern nur durch Änderung aller Arbeitsverträge erfolgen kann.

Unter 4.8 wird das Verlassen des Betriebsgeländes während der Pausen verboten. Die Zulässigkeit einer solchen Regelung erscheint zweifelhaft. Das BAG hat sie nur für den Fall akzeptiert, dass sie für die Mittagspause vorgesehen wurde, dass jedoch die Möglichkeit blieb, zu anderer Zeit bis zu einer Stunde den Betrieb zu verlassen.

BAG AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebs

Dem hat die Literatur im Wesentlichen zugestimmt.

S. statt aller GK-Wiese § 87 Rn. 227 und 344; Hess/Schlochauer/Glaubitz, Kommentar zum BetrVG, 5. Aufl., Neuwied u. a. 1997, § 87 Rn. 118 a

Dies spricht eher dafür, dass ein generelles Verbot nicht möglich ist, zumal § 75 Abs. 2 BetrVG die Betriebsparteien verpflichtet, die freie Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern und deshalb keine Restriktionen vorzusehen, die nicht durch die Notwendigkeiten des Arbeitsprozesses gefordert sind. Es würde daher ausreichen, in der Betriebsvereinbarung festzulegen, dass das Verlassen des Betriebsgeländes nur dann in Betracht kommt, wenn dadurch nicht die rechtzeitige Wiederaufnahme der Arbeit gefährdet ist.

Unter Nr. 5 sind Dokumentationspflichten vorgesehen, die zum Teil damit zusammenhängen, dass eine Anwesenheit von 8 Stunden nur mit 7,5 Stunden Arbeitszeit veranschlagt werden soll. Da einzelne Schichten über 8 Stunden hinausgehen, würde es sich anbieten, ausdrücklich auch auf § 16 Abs. ~~1~~ ArbZG Bezug zu nehmen, wo es heißt:

12

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“ (§ 3 Satz 1 bestimmt, die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer dürfe 8 Stunden nicht überschreiten.)

Die Verpflichtung zur Dokumentation kann zwar delegiert werden, doch muss der Arbeitgeber im Einzelfall kontrollieren, ob in korrekter Weise verfahren ~~wurde~~.

wird

Was die Bestimmungen der Nummern 6 bis 8 betrifft, so entsprechen sie weitestgehend den entsprechenden Formulierungen im Entwurf Betriebsvereinbarung Urlaub. Insoweit sind weitere Ausführungen nicht geboten.

### III. Der Entwurf Betriebsvereinbarung Arbeitszeit-Wertkonto

Auch hier sind einige Anmerkungen zu machen, die jedoch weniger als bei dem eben erörterten Entwurf ins Gewicht fallen.

Im Geltungsbereich sind Teilzeitkräfte mit arbeitsvertraglich gleichmäßig verteilter Arbeitszeit ausgenommen. Dies ist korrekt, weil bei ihnen das Problem von Plus- oder Minusstunden überhaupt nicht auftauchen kann. Für Auszubildende und Aushilfen ist diese einschränkende Voraussetzung jedoch nicht vorgesehen. Insoweit müssten diese beiden Gruppen - wenn sie in der

betrieblichen Praxis flexibel eingesetzt werden - einbezogen werden. Für Auszubildende ergibt sich dies aus § 3 Abs. 2 BBiG, wonach arbeitsrechtliche Grundsätze auch auf sie Anwendung finden: Zu diesen gehört auch der Gleichbehandlungsgrundsatz, der es gebietet, Plus- oder Minusstunden nicht anders als bei sonstigen Beschäftigten zu behandeln. Bei Aushilfen würde eine Herausnahme gegen das Benachteiligungsverbot nach § 4 Abs. 2 TzBfG verstoßen; in der Praxis dürften sich allerdings keine besonderen Probleme ergeben.

Nr. 3.2 des Entwurfs will nur „angeordnete“ Plusstunden und „angeordnete“ Minusstunden berücksichtigen. Was die Plusstunden angeht, ist dies für die Arbeitnehmerseite wenig akzeptabel, da nach der Lebenserfahrung damit zu rechnen ist, dass aus Gründen des reibungslosen Arbeitsablaufs das eigentliche Schichtende auch ohne besondere Anordnung (aber mit Kenntnis des Vorgesetzten) überschritten wird. So kann es möglich und sinnvoll sein, den Mitarbeitern der folgenden Schicht von bestimmten Problemen zu berichten oder andere Informationen weiterzugeben, die die Arbeit der nächsten Schicht reibungsloser gestalten können. In vielen Schichtordnungen sind deshalb sog. Übergabe- oder Überlappungszeiten vorgesehen, die genau diesen Fall im Auge haben. Die Nachtschicht endet beispielsweise um 06.30 Uhr, während die Frühschicht bereits um 06.00 Uhr beginnt. Eine solche Regelung muss man nicht treffen, doch kann man von den Beschäftigten nicht erwarten, dass sie sich über die eigentliche Schichtzeit hinaus ohne jede Gegenleistung als Arbeitende im Betrieb aufhalten. Soweit ein Zeiterfassungssystem besteht, wird automatisch festgehalten, wie lange jemand effektiv gearbeitet hat. Eine entsprechende Festlegung wäre auch hier zu empfehlen.

Die in Nr. 3.4 vorgesehene Obergrenze von 240 Plusstunden entspricht einer Arbeitszeit von sechs Wochen und ist - vergli-

chen mit anderen Betrieben - außerordentlich hoch. Hinzu kommt, dass Nr. 4.1 den Ausgleich durch Freizeit nur als Möglichkeit vorsieht, insoweit aber keinen Anspruch gewährt. Auch bei Überschreitung der Obergrenze sind zwar nach Nr. 4.6 Bemühungen geschuldet, das Zeitkonto durch Freizeitgewährung abzubauen, doch wird auch dies unter den Vorbehalt von „Ausnahmefällen“ gestellt. Die dann vorgesehene „adäquate Regelung“ für den betreffenden Mitarbeiter ist nicht näher ausgeführt. Handelt es sich um einen Ausgleich in Geld? Wenn ja, müssten die Plusstunden als Überstunden vergütet werden? Aus anderen Betrieben sind Regelungen der Art bekannt, dass ein über 100 Stunden hinausgehendes Zeitguthaben innerhalb von sechs Wochen auf diesen Betrag reduziert werden muss; andernfalls ist eine Bezahlung in Höhe der doppelten Stundenvergütung geschuldet. Bisweilen findet sich auch eine Regelung, die den Gedanken des Freizeitausgleiches auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen sehr viel ernster nimmt: Es wird vorgesehen, dass während des Kalenderjahres das Arbeitszeitkonto jedes Beschäftigten einmal bei Null sein muss.

Langlangt

Die in Nr. 4.3 vorgesehene Regelung, dass Freizeitanprüche (genauer: die Gewährung von Freizeit) nur mit Genehmigung des Arbeitgebers möglich ist, ist korrekt, doch fragt es sich, ob nicht unter bestimmten Voraussetzungen doch eine unbedingte Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung vorzusehen ist. So könnte man etwa bestimmen:

„Übersteigt das Zeitguthaben 100 Stunden, ist für die darüber hinausgehenden Stunden innerhalb von sechs Wochen ein Freizeitausgleich zu gewähren. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem erstmalig die 100-Stunden-Grenze überschritten wurde. Wird dem Anspruch nicht Rechnung getragen, ist eine Abgeltung in Höhe der doppelten Stundenvergütung geschuldet.“

Die Regelung über die Zeitschuld in Nr. 4.5 ist als solche nicht zu beanstanden.

Nr. 3.5 spricht die Pausenzeiten an und geht davon aus, diese könnten in gegenseitiger Absprache der Maschinenbesatzung als rollierende Kurzpausen genommen werden. Dies muss mit der Regelung in der Pausen-Betriebsvereinbarung harmonisiert werden.

Bei den Nummern 5 bis 8 ergeben sich keine neuen Gesichtspunkte.

#### IV. Entwurf Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit

Der in Nr. 1 umschriebene Geltungsbereich nimmt Teilzeitkräfte und Aushilfen mit arbeitsvertraglich gleichmäßig verteilter Arbeitszeit aus. Dies ist korrekt, da bei ihnen die Sonderprobleme flexibler Arbeitszeiten nicht auftauchen können. Soweit beide Personengruppen jedoch nach dem Arbeitsvertrag flexibel eingesetzt werden ~~können~~, fallen sie unter die Betriebsvereinbarung. L f

Die Vorschrift der Nr. 3.1 ist ungewöhnlich, da sie alle sieben Tage der Woche zur „Regelarbeitszeit“ erklärt. Soweit die Voraussetzungen der Sonntagsarbeit nach dem ArbZG gegeben sind, ist rechtlich gegen eine solche Aussage aber nichts einzuwenden.

Allerdings wäre es sinnvoll, darauf hinzuweisen, dass auch ein solches System notwendigerweise freie Tage kennt.

Die in Nr. 4.2 festgelegten Schichtmodelle sind als solche nicht zu beanstanden, doch laufen sie auf eine Pauschalermächtigung an die Arbeitgeberseite hinaus, weil ihr Anwendungsbe-

reich nicht geregelt ist. In der Umschreibung der Schichtmodelle wird unter „Geltungsbereich“ nur das wiedergegeben, was sich schon aus der Überschrift ergibt. So heißt es etwa beim 5-Tage-Modell, zwei Schichten, der Geltungsbereich erstreckt sich auf „Abteilungen, Maschinen und Aggregate, an denen in zwei Schichten gearbeitet wird“. Das 5-Tage-Modell mit drei Schichten Nr. 1 betrifft „Abteilungen, Maschinen und Aggregate, an denen durchgängig von Montag 6.00 Uhr bis Samstag 6.00 Uhr gearbeitet wird“. Auch dies umschreibt nur den Arbeitsrhythmus, nicht aber die Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche, in denen von diesem Modell Gebrauch gemacht wird. Dasselbe findet sich auch bei den anderen Schichtplänen.

Durch diese Unbestimmtheit ist es der Arbeitgeberseite überlassen, nicht nur das jeweilige Schichtmodell, sondern auch den Einsatz einzelner Personen von sich aus zu bestimmen. Selbst dann, wenn dies im Einzelfall geschehen ist, tritt keine volle Bindungswirkung ein, da Nr. 4.5 die Möglichkeit eröffnet, für einzelne Mitarbeitergruppen zusätzliche Arbeit anzuordnen oder geplante Arbeit abzusagen. Für die Beschäftigten wäre eine solche Regelung schwerlich hinnehmbar, da private Dispositionen jedenfalls über einen Zeitraum von zwei oder drei Tagen hinweg nicht möglich wären. Die in Nr. 4.4 vorgesehene Ankündigungsfrist ist sehr kurz; überdies führt sie ja auch nicht zu einer verbindlichen Festlegung der Arbeitgeberseite, da ~~die~~ Nr. 4.5 eine Abweichung gestattet, über deren Vorankündigung nichts Näheres ausgeführt ist. Mitbestimmungsrechtlich würde die vorgeschlagene Regelung auf eine Pauschafermächtigung der Arbeitgeberseite hinauslaufen: Diese könnte die Anwendung des jeweiligen Schichtmodells, die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer und alle Abweichungen im Einzelfall frei bestimmen. Auch ergeben sich keine Grenzen im Hinblick auf eine Mindestzahl von freien Sonntagen, obwohl dies § 11 Abs. 1 ArbZG vorschreibt.

Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die Schichtpläne entgegen der bisherigen Praxis die Pausen nicht mehr mitrechnen, also im Regelfall zu einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit um zweieinhalb Stunden führen.

#### V. Entwurf Betriebsvereinbarung Mitarbeiter-Beurteilungssystem

Der in Nr. 1 angesprochene Geltungsbereich erfasst alle Arbeitnehmer; insoweit ergeben sich die oben angesprochenen Probleme in Bezug auf Teilzeitkräfte und Aushilfen nicht.

Die in Nr. 3 vorgesehene Regelung, einmal pro Jahr eine Beurteilung jedes Beschäftigten vorzunehmen und diese mit ihm zu besprechen, das Ergebnis jedoch nicht zu den Personalakten zu nehmen, wirft an sich keine rechtlichen Probleme auf. Auch die Regelungen des BDSG sind gewahrt, da die Auswertungszwecke näher bestimmt sind und eine sonstige Auswertung (etwa zu statistischen Zwecken) nur nach vorhergegangener Anonymisierung der Daten möglich ist.

Auf der Ebene der Zweckmäßigkeit ergeben sich jedoch verschiedene Fragen.

Zum einen ist das in der Anlage aufgeführte Frageraster außerordentlich detailliert. Es umfasst 22 Punkte mit zahlreichen Unterpunkten; sie alle in Bezug auf jeden Mitarbeiter korrekt zu beantworten, erscheint als fast unlösbare Aufgabe. Dies kann leicht zu Verfälschungen führen, weil die Vorgesetzten andernfalls zu viel Zeit mit dieser Aufgabe verlieren. Im Zweifel wird dann eine positive Bewertung angekreuzt.

Trotz der sehr ins Einzelne gehenden Fragen wird der Arbeitnehmer ausschließlich als Individuum gesehen, das nach be-

stimmten Vorgaben bewertet wird. Anders als bei Klassenarbeiten in der Schule oder bei Klausuren in der Universität erfolgt die Leistung im Arbeitsalltag aber in einem bestimmten „Umfeld“, das Rückwirkungen auf den Einzelnen hat. Wer beispielsweise von Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder auch von Untergebenen wenig kooperativ behandelt wird, kann eine weniger gute Leistung erbringen als derjenige, der sich der Unterstützung seiner Umgebung sicher sein kann. Dasselbe gilt dann, wenn aus irgendwelchen Gründen „die Chemie“ mit dem Vorgesetzten nicht stimmt und der Beschäftigte deshalb sich von vorneherein einer <sup>L</sup> ungerechten Beurteilung <sup>beurteilt</sup> ausgesetzt <sup>was</sup> sieht, die sich leistungsmindernd auswirken kann. Genauso ist denkbar, dass ein Vorgesetzter sich einer Art „passiver Resistenz“ gegenüber sieht, was seinen Führungsmöglichkeiten erheblichen Abbruch tut. Es wäre daher dringend zu empfehlen, auch diese „Umwelteinflüsse“ zu erkunden, um so Ursachen für suboptimale Leistungen festzustellen. L,

Weiter erscheint es nicht unbedingt zwingend, den Fachvorgesetzten mit der Beurteilung der Mitarbeiter und der Ausfüllung der Fragebogen zu beauftragen. Er wird damit der Sache nach auch zum „Dienstvorgesetzten“. Dies kann auf der einen Seite zu einem Übermaß an Abhängigkeit führen, was zur Folge hat, dass man in keiner Weise auffallen möchte und deshalb auch sinnvolle Initiativen unterlässt. Je nach subjektiver Konstellation ist auch die andere Variante denkbar, dass ein Vorgesetzter subjektiv den Eindruck hat, von der Kooperationsbereitschaft seiner Untergebenen abzuhängen und sich diese durch besonders positive Bewertung erkaufen will. Die Leistungsbeurteilung wird deshalb häufig nicht allein dem Fachvorgesetzten überlassen, sondern auf den Personalleiter oder dritte Personen verlagert; Letzteres ist allerdings mit zusätzlichen Kosten verbunden.