

Merkblatt

Die ordnungsgemäße Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung im Baugewerbe

In Ergänzung zu unserem Merkblatt „Mindestlohnverstoß durch unzulässige Arbeitszeitkonten“ möchten wir Ihnen im Folgenden noch einige Hinweise für die ordnungsgemäße Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Praxis geben:

- Neben der Möglichkeit eines Arbeitszeitausgleiches innerhalb von zwei Wochen kann die Arbeitszeitverteilung im Baugewerbe gemäß § 3 Nr. 1.4 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) über einen zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum erfolgen – Achtung! Andere Arbeitszeitverteilungsmodelle als die tarifvertraglich vorgesehenen sind im Baugewerbe **nicht** zulässig.

Voraussetzungen für eine Arbeitszeitverteilung über einen zwölfmonatigen Zeitraum gemäß § 3 Nr. 1.4 BRTV

1. Eine Vereinbarung über die abweichende Verteilung der Arbeitszeit bedarf in Betriebsratsbetrieben einer schriftlich niederzulegenden Betriebsvereinbarung; in Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Vereinbarung einzelvertraglich mit den Arbeitnehmern getroffen werden;
2. Die Dauer des Ausgleichszeitraumes ist grundsätzlich auf zwölf Monate festgelegt, es darf weder ein längerer noch ein kürzerer Ausgleichszeitraum vereinbart werden;
3. Die Arbeitszeit kann auf alle Werktage verteilt werden, sodass im Gegensatz zur tariflichen Arbeitszeit auch der Samstag mit einbezogen werden kann; auch für die Arbeitszeit, die im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitverteilung an einem Samstag geleistet wird, ist innerhalb des zuschlagsfreien Volumens von bis zu 150 Vorarbeitsstunden grundsätzlich kein Mehrarbeitszuschlag fällig;
4. Die abweichende Arbeitszeitverteilung über den zwölfmonatigen Zeitraum ist bis zu einem Volumen von 150 Vorarbeitsstunden und bis zu 30 Nacharbeitsstunden möglich; die Ausschöpfung des Vor- bzw. Nacharbeitsvolumen ist mitbestimmungsfrei – sofern in Betriebsratsbetrieben also eine grundsätzliche Einigung über die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung getroffen wurde, ist der Arbeitgeber berechtigt, dieses Volumen auch auszuschöpfen, lediglich die Lage und Verteilung der Vor- und Nacharbeitsstunden ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen;
5. Da der Tarifvertrag keine Vorgaben über Mindest- bzw. Höchstarbeitszeiten enthält, ist z. B. auch eine Vereinbarung über die Absenkung der Arbeitszeit für eine ganze Woche auf bis zu null Stunden möglich, soweit das zur Verfügung stehende Vor- und Nacharbeitsvolumen in Anspruch genommen wird; hinsichtlich der Höchstarbeitszeit ergeben sich Beschränkungen lediglich aus dem Arbeitszeitgesetz, wonach an Werktagen die Arbeitszeit grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten darf;
6. Während der Laufzeit der Arbeitszeitflexibilisierung ist für jeden Monat unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein verstetigtes Einkommen in Form eines Monatslohnes an den Arbeitnehmer zu bezahlen. Dieser beläuft sich für die Monate April bis November auf 178 Gesamttarifstundenlöhne und für die Monate Dezember bis März auf 164 Gesamttarifstundenlöhne. Ausfallzeiten von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung etc. (Aufzählung im Einzelnen unter § 3 Nr. 1.42 BRTV) führen zu einer Minderung des Monatslohnes nach dem Lohnausfallprinzip, d. h., es werden die konkret ausgefallenen Arbeitsstunden berücksichtigt (Ausnahmen: Ausfallzeiten wegen gesetzlicher Wochenfeiertage und tariflicher Freistellungstage gemäß § 4 Nr. 2 BRTV, die pauschal berücksichtigt werden). Bei der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts im Krankheitsfall ist bei einer ungleichmäßig verteilten betrieblichen Arbeitszeit die für den jeweiligen Tag festgelegte Arbeitszeit zugrunde zu legen – sofern ein Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Tag erkrankt (z. B. wenn die Arbeitszeit auf vier Tage verteilt wurde), hat er für diesen Tag keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Verkürzung oder Verlängerung der täglichen Arbeitszeit wirkt sich auf die Urlaubsdauer und die Höhe der Urlaubsvergütung nicht aus – diese errechnet sich aus dem bis zum Urlaubsantritt erarbeiteten Bruttolohn.



Merkblatt

7. Für jeden Arbeitnehmer ist ein Ausgleichskonto einzurichten, auf dem monatlich die Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem errechneten Monatslohn festzuhalten ist, also nur die Arbeitsstunden und der Lohn für diese Arbeitsstunden, nicht dagegen Ausfallstunden und Lohnersatzleistungen für Ausfallstunden. Gleichzeitig ist zwingend vorgeschrieben, dass alle Arbeitsstunden in einem Monat, die den Monatslohn übersteigen, bis zur maximalen Höhe von 150 Stunden auf dem Ausgleichskonto zurückzustellen sind. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass ihm ein Teil der den errechneten Monatslohn übersteigenden Arbeitsstunden (mit Überstundenzuschlag) ausbezahlt wird, sofern sein Ausgleichskonto noch nicht vollständig aufgefüllt ist. Die Gutschriften auf dem Ausgleichskonto dürfen nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, bei Ende eines Ausgleichszeitraumes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden. **Wichtig!** Wenn der Arbeitgeber die Zahlung des Monatslohnes durch Einsatz von Guthaben des Ausgleichskontos vornimmt, ist er verpflichtet, für die auszugleichenden Stunden jeweils den aktuellen Lohn zugrunde zu legen und hat für eine etwaige Differenz aufzukommen! Eine zwischen der Vorarbeitserbringung und Auszahlung des zurückgestellten Lohnes für diese Stunden erfolgte Lohnerhöhung oder Höhergruppierung wirkt sich damit zugunsten des Arbeitnehmers aus – dies ergibt sich aus § 3 Nr. 1.42, wonach dem Arbeitnehmer für jeden Monat ein Monatslohn in Höhe von 178 bzw. 164 (aktuellen) Gesamttarifstundenlöhnen zusteht.
8. Die Verzinsung des Guthabens auf dem Ausgleichskonto kann hingegen betrieblich geregelt werden und zwar sowohl im Hinblick auf die Frage, ob das Guthaben zu verzinsen, als auch, wem die anfallenden Zinsen auf dem Guthaben zufließen sollen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Verzinsung besteht insoweit nicht.
9. Sofern der Ausgleichszeitraum abgeschlossen ist, wird ein noch vorhandenes Guthaben bzw. eine Zeitschuld grundsätzlich in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen. Bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden abzugleichen.
10. Der Arbeitgeber ist gemäß § 3 Nr. 1.44 BRTV außerdem dazu verpflichtet, die Auszahlung des Guthabens auf seine Kosten in geeigneter Weise sicherzustellen, das Guthaben also gegen Insolvenz und Zahlungsschwierigkeiten abzusichern.

Die einschlägigen tariflichen Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Arbeitszeitverteilung können Sie im Detail unter § 3 BRTV nachlesen. Diesen können Sie auch über unsere Internetseite www.sozialkasse-berlin.de unter der Rubrik „Tarifverträge“ aufrufen.