

Die Arbeitszeitkontenregelung in den AVR-Württ.

1. Zielsetzung der Arbeitszeitkontenregelung nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I

In § 10 Teil 2 AVR-Wü/I wurde die Arbeitszeitkontenregelung des § 10 TVöD vollinhaltlich in die neue AVR-Württemberg übernommen. Mit dieser Regelung hat der TVöD erstmals für den öffentlichen Dienst die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht. Diese Regelung dient im Wesentlichen dem Ausgleich für die erweiterten Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit in § 6 Teil 2 AVR-Wü/I, d.h. der Einrichtung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors bzw. einer täglichen Rahmenszeit, die insbesondere im dienstlichen Interesse und im Interesse des Arbeitgebers liegen.

Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit entsteht in bestimmten Bedarfszeiten eine höhere Inanspruchnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dadurch in der Regel auch eine ungünstigere Lage der Wochenarbeitszeit.

Mit dem Arbeitszeitkonto wird ein Instrument zur Seite gestellt, das die Arbeitszeitsouveränität (= Selbstbestimmung der Lage der Arbeitszeit) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern soll.

Hierdurch werden Verfügungsrechte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, die sich sowohl darauf beziehen, welche Zeiten oder in Zeit umgewandelten Vergütungsbestandteile für welchen Zeitraum dem Konto zugeführt werden, und wann und in welchem Umfang der Arbeitnehmer von den Kontoguthaben Gebrauch macht. Das unterscheidet das Arbeitszeitkonto regelmäßig von Gleitzeitguthaben, von denen nur in Absprache und Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Gebrauch gemacht werden kann.

Im Unterschied zum Tarifrecht des öffentlichen Dienstes sah die bis zum 31. Dezember 2008 geltende AVR-Württemberg mit § 9h bereits eine Arbeitszeitkontenregelung vor. Diese Regelung war eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg geschaffene Eigenregelung, diese Grundlage ist am 31. Dezember 2008 entfallen.

Seit 1. Januar 2009 sind nunmehr ausschließlich Arbeitszeitkontenregelung auf der Basis des § 10 Teil 2 AVR-Wü/I zulässig.

Dienstvereinbarungen, die gemäß § 9 h AVR-Württemberg geschlossen und „weitergeführt“ wurden, sind nunmehr auf der Grundlage des § 10 Teil 2 AVR-Wü/I auszurichten und auszulegen.

2. Einführung von Arbeitszeitkonten nur durch Abschluss einer Dienstvereinbarung

Um Arbeitszeitkonten in der Dienststelle führen zu können, muss zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung nach § 36 MVG abgeschlossen werden (§ 10 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

Ohne Dienstvereinbarung keine Arbeitszeitkontenregelung!

Die Mitarbeitervertretung ist grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, ob sie eine Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten abschließen will oder nicht. Wenn allerdings ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor oder eine tägliche Rahmenzeit eingeführt werden soll, ist dies nur über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten möglich!

Die MAV kann nicht zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung gezwungen werden, auch nicht im Wege eines Schlichtungsverfahrens. Auch kann der Arbeitgeber nicht etwa im Rahmen einer „Eilentscheidung“ über die Einführung von Arbeitszeitkonten entscheiden.

Der Arbeitgeber kann daher nicht im Alleingang über die Einrichtung einer Arbeitszeitkontenregelung entscheiden, er braucht die MAV dazu!

3. Geltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitbestimmungen

Das Arbeitszeitkonto nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I ist im Unterschied zum alten § 9h AVR-Württemberg in der bis 31. Dezember 2008 geltenden Fassung kein Arbeitszeitmodell mehr, sondern ein „Sparbuch“, mit dem Arbeitszeit angespart werden kann. Zu beachten ist, dass in erster Linie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über ihr bzw. sein Sparbuch entscheidet. Dies betrifft auch den Ausgleich von Zeitguthaben und deren Lage.

Die Arbeitszeiten oder ggf. besondere flexible Arbeitszeitmodelle richten sich nach den tariflichen Bestimmungen der §§ 6 ff Teil 2 AVR-Wü/I bzw. der Besonderen Bestimmungen der Teile 3.1, 3.2 oder 3.2.

Selbstverständlich sind die gesetzlichen Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, z.B.

- Einhaltung der täglichen Arbeitszeit
- Einhaltung der Ruhepausen (§ 4 ArbZG)
- Einhaltung der Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)

Bezüglich der Einhaltung der tariflichen Bestimmungen ist zu beachten, dass bei den Arbeitszeitregelungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden einzuhalten wird.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche ist in einem bestimmten Zeitraum, der bis zu einem Jahr betragen kann, zu erreichen (§ 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I). Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im Voraus festzulegen (Ergänzungsbestimmung der AVR-Wü/I zu § 6 Abs. 2).

Die Einteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Weise, dass am Ende des Ausgleichszeitraums Plusstunden entstehen, ist damit unzulässig und verstößt gegen § 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I, der die 39-Stunden-Woche festschreibt.

Das Überschreiten der 39-Stunden-Woche ist verboten !!!!