

Hans-Jürgen Rauschenberg

Flexibilisierung und Neugestaltung der Arbeitszeit

Der arbeitsrechtliche Entscheidungsrahmen



Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	11
A Einleitung	15
B Definitionen	19
I Semantische Bedeutung des Wortes "flexibel"	20
II Die Bedeutung des Begriffs "flexible Arbeitszeit" (x)	20
III Wortbildung und semantische Bedeutung des Verbs "flexibilisieren"	22
1 Wortbildung des Verbs "flexibilisieren"	22
2 Semantische Bedeutung	23
IV Die Unterscheidung zwischen "Flexibilisierung" und "Flexibilität" der Arbeitszeit	23
1 Die Wortbildung des Substantives "Flexibilisierung"	24
2 Die semantische Bedeutung des Nomens "Flexibilisierung"	25
3 Die semantische Bedeutung des Nomens Flexibilität	26
V Die semantische Bedeutung des Begriffs "flexibilisierte Arbeitszeit"	26
VI Die semantische Bedeutung des Begriffs "variable Arbeitszeit"	27
VII Die differenzierte Arbeitszeit	27
C Flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung	29
I Die gleitende Arbeitszeit (x)	29
1 Entwicklung und Ursachen der gleitenden Arbeitszeit	29
2 Zulässigkeit der qualifizierten gleitenden Arbeitszeit	31
3 Die gleitende Arbeitszeit ein ausgewogenes Modell	34
a) Vorteile für den Arbeitgeber	35
b) Vorteile für den Arbeitnehmer	35
c) Nachteile für den Arbeitgeber	36
d) Nachteile für den Arbeitnehmer	36
e) Bewertung der gleitenden Arbeitszeit	36
II Die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit - Kapovaz)	37
1 Die Verbreitung der arbeitsanfallorientierten Arbeitszeit	37
2 Der Inhalt eines Arbeitsvertrages mit kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit	39
a) Der Bezugszeitraum des § 4 Abs. 1 BeschFG	41
b) Die Übertragung von Zeitguthaben	44
c) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	45
3 Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Arbeit auf Abruf	47
4 Die Gefahren für die Rechtsstellung der Arbeitnehmer	48

III	Die Arbeitsplatzteilung (Job-sharing)	50
	1 Der Oberbegriff "Job-sharing" und seine unterschiedliche Interpretation in der Praxis	50
	a) Job-sharing im engeren Sinne	50
	b) Job-paring	51
	c) Job-splitting	52
	d) Split-level-sharing	52
	2 Die wesentlichen Rechtsfragen des Job-sharing	53
	a) Die Vertretungspflicht der Job-sharing-Partner	53
	b) Die "partnerbedingte Kündigung" beim Job-sharing	54
	c) Die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates bei der Einführung von Job-sharing-Arbeitsverträgen	55
	3 Die Bedeutung des Job-sharing in der betrieblichen Praxis	56
IV	Amorphe Arbeitszeitmodelle	58
	1 Begriff und Beispiele amorpher Arbeitszeitsysteme	58
	2 Bedeutung und Verbreitung amorpher Arbeitszeitformen	59
	a) Der Jahresarbeitszeitvertrag	59
	b) Der Langzeiturlaub	62
V	Die Heim- und Telearbeit	63
	1 Die Anwendung des Arbeitsrechts auf das Heimarbeitsverhältnis	63
	2 Wesen und Umfang der Telearbeit	64
	a) Vor- und Nachteile der Telearbeit	65
	b) Rechtlicher Status der "Telearbeiter"	66
D	Starre Arbeitszeitsysteme	69
	I Die 40-Stunden-Woche	69
	II Teilzeitarbeit	69
	III Die flexible Altersgrenze und der gleitende Übergang in den Ruhestand	69
E	Möglichkeiten zur Veränderung der starren Arbeitszeit	71
	I Die Umverteilung der Arbeitszeit nach § 4 AZO	71
	1. Die Umverteilung innerhalb der Doppelwoche (§ 4 Abs. 1 S. 1 AZO)	72
	2. Die Umverteilung aus betrieblichen Gründen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 AZO)	72
	3. Die Umverteilung anlässlich von Betriebsfeiern, Volksfesten u.a.	72
	4. Umverteilung im Zusammenhang mit Feiertagen	72
	5. Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Umverteilung der Arbeitszeit nach § 4 AZO	73

II	Die Schichtarbeit	73
	1 Begriff der Schichtarbeit	73
	2 Die Verbreitung und Bedeutung der Schichtarbeit	74
	3 Rechtliche Aspekte der Schichtarbeit	75
	a) Die individuelle Einführung von Schichtarbeit	75
	b) Die Einführung von Schichtarbeit durch Betriebsvereinbarung	76
III	Die Möglichkeit einer Verlängerung der Arbeitszeit nach der AZO	77
IV	Überarbeit/Mehrarbeit	78
	1 Unterscheidung zwischen Über- und Mehrarbeit	79
	2 Der Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit	79
	a) Die individualvertraglich geschuldete Arbeitszeit	79
	b) Überstunden und Mehrarbeit durch kollektivvertragliche Regelungen	81
	3 Struktur und Ausmaß der Überstundenarbeit	83
V	Kurzarbeit	84
	1 Begriff und Verbreitung der Kurzarbeit	84
	2 Arbeitsrechtliche Probleme der Kurzarbeit	86
	a) Individualrechtliche Möglichkeiten zur Einführung von Kurzarbeit	86
	b) Kurzarbeit durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	87
	ba) Tarifvertragliche Kurzarbeiterklauseln	88
	bb) Betriebsverfassungsrechtliche Möglichkeiten zur Einführung von Kurzarbeit	89
	bc) Das Verhältnis von tariflichen und betrieblichen Kurzarbeiterklauseln	92
	c) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit im Arbeitskampf	93
	3 Die Bewertung des Steuerungsinstruments Kurzarbeit	96
VI	Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nach dem Einigungsvorschlag der besonderen Schlichtungsstelle in der Metallindustrie vom 28.06.1984 (Leberkompromiß)	97
1	Der Inhalt der tariflichen Regelung	97
2	Die Zulässigkeit des Leberkompromisses	98
a)	Tarifvorrang und ergänzende Betriebsvereinbarungen	98
b)	Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag	99
c)	Die Wirkung der tariflichen Arbeitszeitregelung für Nichtorganisierte	103
ca)	Die Theorie von der Doppelnatur der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen	110
cb)	Der Geltungsbereich einer tariflichen "Doppelnorm"	117
cc)	Verfassungskonformität der tariflichen Regelung	120

d)	Kein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip	121
da)	Geltung des Günstigkeitsprinzips im Verhältnis Betriebsvereinbarung – Arbeitsvertrag	121
✓ db)	Die Wirksamkeit einer die tarifliche Arbeitszeit überschreitenden arbeitsvertraglichen Regelung	122
dc)	Maßstab des Günstigkeitsvergleichs	125
dd)	Grenzen des Günstigkeitsvergleichs	129
de)	Der Günstigkeitsvergleich bei Betriebsnormen	132
e)	Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG bei Abweichungen von der tariflichen Arbeitszeit	133
f)	Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Abweichungen von einer Doppelnorm	137
g)	Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG	139
✓ h)	Beteiligung des Betriebsrats bei die Arbeitszeit betreffenden Vertragsänderungen	139
i)	Rechtsfolgen einer ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgten Vertragsänderung	142
3	Individualrechtliche Konsequenzen des Tarifabschlusses	143
a)	Anrechenbarkeit von übertariflichen Zulagen	143
b)	Lohnfortzahlung nach dem Lohnausfallprinzip	144
c)	Urlaubsentgelt von tarifvertraglichen Regelungen abhängig	145
4	Das Flexibilisierungspotential des "Leber-Kompromisses"	146
VII	Das "Göppinger" beziehungsweise "Reutlinger" Modell	149
1	Wesentlicher Inhalt der tariflichen Regelung	149
2	Rechtliche Bewertung des Tarifabschlusses	149
a)	Die Unzulässigkeit einer individualvertraglichen Überschreitung der tariflichen Arbeitszeit	150
b)	Die 18 Prozent- beziehungsweise 13 Prozent-Klausel	151
3	Bewertung der jüngsten Tarifabschlüsse in der Metallindustrie	151
F	Zusammenfassung und Ausblick	153
	Literaturverzeichnis	157