

## Beschäftigte

Nachteile: Verlust an Entgelt.

Vorteile: Gewinn an Zeitsouveränität.

## Arbeitgeber:

Nachteile: ⇒ Freizeitansprüche für Tage, an denen planmäßig zur Arbeit eingeteilt wurde.

⇒ Arbeitszeitverkürzung.

Vorteile: ⇒ Spart an Vergütung (Personalkosten).

⇒ Geringeres Risiko von Minusstunden bei Vollzeitbeschäftigten.

⇒ Erhöhte Bereitschaft zu Überarbeit (Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst).

⇒ Legalisiert die tarifwidrige Praxis (Freizeitausgleich für Überstunden).

⇒ Unterstützt eine "Demografie-Festigkeit" der Personalstruktur. Denn Ältere werden eher als Jüngere Entgelt in Freizeit wandeln.

TVöD  
§ 10

## Salden sind kein „Arbeitszeitkonto“ im Sinne des Tarifvertrags

Die Saldenbildung verteilt die Arbeitszeitmenge.

Die regelmäßige Arbeitszeit (festgelegt im Wochendurchschnitt) wird am Ende des Schichtplanturnus und am Ende des Ausgleichszeitraums saldiert. Im Wesen des Ausgleichszeitraums liegt:

a) Die Rechtsfolgen für Plusssalden sind in § 7 (8) TVöD abschließend geregelt.

b) Die Rechtsfolgen für Minusstunden wurden durch das BAG gedeutet.

Über die Salden wird die wöchentliche Arbeitszeit flexibilisiert. Es handelt sich dabei um eine Flexibilisierung der Menge in einer konkreten Kalenderwoche.

## Arbeitszeitkonto

Das Arbeitszeitkonto verkürzt die Arbeitszeit.

Das tarifliche Arbeitszeitkonto erfasst keine regelmäßige Arbeitszeit, sondern ausschließlich faktorisierte Zeitzuschläge, Überarbeit und Sonderbelohnungen.

Es wird daher kein Saldo, sondern ein Kontostand ausgewiesen.

Es eignet sich nicht zur Flexibilisierung der Lage der regelmäßigen Arbeitszeit, wohl aber zur Flexibilisierung der Arbeitszeitmenge. Denn das Arbeitszeitkonto verkürzt nicht nur das Entgelt, sondern zugleich auch die Arbeitszeit.

## Gestaltungsmöglichkeiten

Die Tarifvorgaben lassen für eine betriebsnahe Ausgestaltung offen -

- die Einschränkung der Verfügungsrechte der Beschäftigten (Sperrungen von Urlaubszeiten, Grippeperioden, Brückentagen)
- die enge Festlegung der Höchstmengen
- eine einmal jährliche Kontenräumung

### § 10 Arbeitszeitkonto

(3)<sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der [...] Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Verfügungsrechte des Arbeitgebers über das Arbeitszeitkonto von Beschäftigten (Verdoppelung des Direktionsrechtes) wären unvereinbar mit Wesen und Zweck des Arbeitszeitkontos.

Weder der Arbeitgeber noch eine Betriebsvereinbarung dürfen Entgeltansprüche vorenthalten und auf das Konto buchen ("Zwangssparen").

Vorstellbar ist jedoch ein beschränktes Recht des Arbeitgebers, Stunden vom Konto in Entgelt rückzuwandeln.

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen: Zuflussprinzip

## **SGB IV § 22**

### **Entstehen der Beitragsansprüche** [Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse]

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 165 des Dritten Buches vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

TVöD  
§ 10

## **Entgeltfortzahlung**

Zahlungen auf das Girokonto und Buchungen auf das Arbeitszeitkonto sind zwei Seiten derselben Medaille. Faktorisierte Entgeltbestandteile gehen in Bemessungsgrundlagen der Entgeltfortzahlung ein.

### **Bereitschaftsdienst ist keine ›Überstunde‹ im Sinne von § 4 EFZG.**

Aus der Urteilsbegründung: Bei diesen Bereitschaftsdiensten handelt es sich um einen Teil der ›regelmäßigen‹ Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 EFG, da der Kläger in der Regel zu fünf Bereitschaftsdiensten pro Monat herangezogen wird. [...] Damit tritt der Freizeitausgleich an die Stelle der geschuldeten Vergütung. [...] Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste oder der entsprechende Freizeitausgleich stellen gleichsam zwei Seiten derselben Medaille dar: Die Höhe des vom Arbeitgeber geschuldeten Freizeitausgleichs folgt den Regelungen über die an sich geschuldete Vergütung. (LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.11.2006, 12 Sa773/06)