

## Arbeitszeitkonten – Bandbreitenmodell

### § 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für

1. räumlich [REDACTED]
2. persönlich [REDACTED]
3. fachlich [REDACTED].

### § 2 Grundlagen

Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern beträgt nach dem MTV [REDACTED] ausschließlich der Pausen [REDACTED] Stunden und wird in der Regel auf die Tage Montag bis Freitag verteilt. Abweichungen sind gem. MTV durch Betriebsvereinbarung zulässig. Die wöchentliche Arbeitszeit kann nach dem MTV durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf 0 bis 45 Stunden festgelegt werden.

Im Durchschnitt von drei Monaten/sechs Monaten/zwölf Monaten eines Kalenderjahres ist dabei die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden zu erreichen. Eine Übertragung von Arbeitszeitguthaben bzw. -defiziten ist nur bis zu [REDACTED] Stunden zulässig.

### § 3 Arbeitszeitkonto

Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingeführt. Im Arbeitszeitkonto werden alle Differenzen zwischen der tariflichen und der betrieblich festgelegten Arbeitszeit erfasst.

Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ergeben, entstehen an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d. h. nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.

### § 4 Arbeitszeitausgleich

Der Arbeitszeitausgleich kann durch bezahlte Freistellung an einzelnen Tagen oder durch einen oder mehrere Freizeitblöcke (Blockfreizeit) erfolgen. Dabei sind die persönlichen Belange der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

Freistellungen (Arbeitszeitausgleich) sowie sonstige arbeitsfreie Tage werden mit Wochenarbeitszeit: 7, 5 Stunden pro Tag bewertet. Kein Abzug vom Arbeitszeitkonto erfolgt bei Erkrankung des Arbeitnehmers an einem freien Tag oder während eines Freizeitblocks. Gleiches gilt für Feiertage und Zeiten einer Kur, die in diesem Zeitraum liegen.

Die Abgeltung eines nicht in Anspruch genommenen Zeitguthabens ist nur zulässig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr

möglich ist sowie beim Tod des betroffenen Arbeitnehmers. In diesem Fall steht den Erben ein entsprechender Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen Vergütung zu.

Arbeitszeitdefizite verfallen bei Ende des Arbeitsverhältnisses.

## oder

Arbeitszeitdefizite, die auf Veranlassung des Mitarbeiters entstanden sind, werden wie unbezahlte Freizeit behandelt. Arbeitszeitdefizite, die betrieblich veranlasst waren, verfallen bei Ende des Arbeitsverhältnisses.

## Hinweis

Sollen bei Arbeitszeitdefiziten nach Grund der Entstehung differenziert werden, muss dies im Arbeitszeiterfassungssystem möglich sein.

## § 5 Entgelt

Unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Wochenarbeitszeit wird in jedem Monat das tarifliche bzw. einzelvertraglich vereinbarte Monatsentgelt gleich bleibend gezahlt. Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge werden entsprechend der jeweils geltenden tariflichen Bestimmung gezahlt.

Mehrarbeit ist die über die tariflich bzw. betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche/wöchentliche/monatliche/jährliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

## Hinweis

Was Mehrarbeit ist, wird in Tarifverträgen sehr unterschiedlich definiert. Zur Klarstellung können in den Betriebsvereinbarungen die Bestimmungen aufgenommen werden und die Anwendung im Arbeitszeitmodell klargestellt werden.

Mehrarbeit ist die über die tariflich bzw. betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche/wöchentliche/monatliche/jährliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

## § 6 Arbeitszeit

### Hinweis

Die Regelungen zu Arbeitszeitkonten müssen ergänzt werden um die konkreten Regelungen z. B. zu Schichtsystemen, die z. B. festlegen, wann welche Arbeitszeit zu leisten ist. Dabei können in Schichtsystemen Schichtpläne für hohe, normale und geringe Auslastungen (z. B. 15, 18 oder 21 Schichten pro Woche, wenn

# Arbeitsrecht im Betrieb

AiB | ZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT

Sonntagsarbeit zulässig ist, im Voraus vereinbart werden. Dann muss festgelegt werden, wann und unter welchen Voraussetzungen der Wechsel zwischen den Systemen erfolgt.

## § 7 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von  Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres kündbar; erstmals zum  Datum. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Betriebsvereinbarung wirkt nach. Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

### Quelle:

	<p>Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.)</p> <p><a href="#">Arbeitshilfen für den Betriebsrat mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz Formularbuch</a></p> <p>Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben, Gerichtliche Anträge auf CD-ROM</p> <p>3. Aufl. 2015, Bund-Verlag ISBN: 978-3-7663-6306-0 962 Seiten Preis: 98,00 €</p>
--	---