

Checkliste: Regelungspunkte einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Grundsätzliches	<ul style="list-style-type: none"> Ist im Betrieb ein gültiger Tarifvertrag, der die Verteilung der Arbeitszeit flexibel regelt, hat nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht mehr. Eine abweichende Betriebsvereinbarung vom Tarifvertrag wird ebenso ungültig (Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht – Praxishandbuch § 18 Rn. 69f.) 	<input type="checkbox"/>
Gültigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Alle Beschäftigten der Firma mit Ausnahme von bestimmten Personenkreisen 	<input type="checkbox"/>
Definition	<ul style="list-style-type: none"> Die Beschäftigten können selbst ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende festlegen unter Beachtung des täglichen Zeitfensters und der Gleitzeitspanne 	<input type="checkbox"/>

<p>Inhalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Überschreitung der täglichen HöchstArbeitszeit und Erfüllung der täglichen und monatlichen Haupt-/SollArbeitszeit; Übertrag der Überstunden in den nächsten Monat ist grundsätzlich möglich • Bestimmung des täglichen Zeitrahmens für die Gleitzeit (RahmenArbeitszeit) (BAG v. 29.04.04 – 1 ABR 30/02, NZA 2004, 670) • Nach § 3 Satz 2 ArbZG darf die Dauer der täglichen individuellen HöchstArbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden • Tägliche SollArbeitszeit bestimmen • Dauer der KernArbeitszeitspanne festlegen (Arbeits- bzw. Anwesenheitspflicht) oder MindestArbeitszeit bestimmen • Dauer der täglichen Gleitzeitspanne und Grenzen für Gleitzeitguthaben/Gleitzeit schulden bestimmen • Möglichkeiten für den Ausgleich festlegen • Unterrichtung des BR über Gleitzeitguthaben/-schulden der einzelnen Mitarbeiter, auch bei Überschreitung der festgelegten Höchstgrenze des Gleitzeitguthabens • Die Mitarbeiter haben das Recht, ihr Gleitzeitguthaben während der HauptArbeitszeit abzubauen (Ausgleichszeitraum, Langzeitkonto?) • Unterscheidung zwischen Gleitzeit und zustimmungs-/ zuschlagspflichtiger Mehrarbeit • Ruhepausen nutzen, weil keine Gutschriften erfolgen können • Umgang mit tariflichen Regelungen bei bezahlter Freistellung (Abwesenheit) • Bei Dienstreisen wird die tägliche SollArbeitszeit gutgeschrieben; bei Arbeitszeiten mit bis zu 10 Stunden kann ein Antrag auf Zeitgutschrift gestellt werden • Mitarbeiter müssen Zeiterfassungsgeräte nutzen, festhalten der Überstunden nach § 16 Abs. 2 ArbZG • Spezielle Regelungen bei Teilzeitbeschäftigten • Bei Differenzen erfolgt die Beratung in einer paritätischen Kommission, bei keiner Einigung Entscheidung der Einigungsstelle nach §§ 76 Abs. 5, 87 Abs. 2 BetrVG 	<p style="text-align: right;">□</p>
<p>Schlussbestimmungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit der Betriebsvereinbarung, Kündigung und deren Fristen, In-Kraft-Treten, Ausschluss der Nachwirkung 	<p style="text-align: right;">□</p>