

Der GRUNDSTEIN

Der Säemann

Arbeitszeit,
Überstunden und
Arbeitszeitkonten

ARBEIT. LEBEN. GERECHTIGKEIT.



Bauhauptgewerbe

Wo bitte geht's hier zum ganzjährigen Einkommen?

Überstunden, (witterungsbedingte) Kurzarbeit und Arbeitszeitfragen gehören im Baugewerbe wie die Milch zum Käse. „Zeit ist Geld“ heißt es im Volksmund – aber nicht immer bekommen Bauarbeiter es auch gleich ausbezahlt.

Nach einer Erhebung von SOKA-BAU aus dem Jahr 2007 führten 52 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten – mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber sichert die Konten aber nicht ab, obwohl es der Ta-

rifvertrag vorschreibt. Hinzu kommt, dass es eine Vielzahl von betrieblichen „Modellen“ und Regelungen gibt, die mit dem Tarifvertrag gar nichts und mit den Interessen der Beschäftigten nur sehr wenig zu tun haben. Angesichts der hohen Insolvenzzahlen und der Vielzahl an Kleinbetrieben am Bau sind die Zeit-Guthaben der Bauarbeiter zu oft nicht oder schlecht abgesichert. Immerhin geht es bei einem Guthaben von 150 Stunden bei einem Facharbeiter im Schnitt um ein Volumen von 1500 bis 2400 Euro, die er dem Arbeitgeber als zinslosen Kredit gibt – ohne sicher sein zu können, dass er das Geld einmal zu sehen bekommt! Ein besonderes Augenmerk legen

wir in dieser „Grundstein“-Beilage deshalb auf das Thema „Arbeitszeitkonten“ im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer. Wie immer hoffen wir, nützliche Informationen und Tipps zu geben, die unseren Kolleginnen und Kollegen zu ihrem guten Recht verhelfen.

Bisher in „Der Grundstein/Der Säemann“ erschienene Beilagen zu den Themen: 13. Monateinkommen (Dezember), Eingruppierung (Februar), Auslöse, Unterkunft und Fahrtkosten (März). Die Reihe wird fortgesetzt.



Ganzjährige Einkommen sichern

Interview mit Andreas Harnack,
Abteilungsleiter Bauwirtschaft beim
Bundesvorstand der IG BAU

Was bringt die Arbeitszeitflexibilisierung? Ist das nur ein Hebel, um den Kollegen die Überstundenprozente zu nehmen?

Nein, primäres Ziel sind die Verstetigung der Einkommen und die Sicherung einer ganzjährigen Beschäftigung. Dies ist viel wert, wenn man bedenkt, dass Arbeitslosigkeit und Schlechtwetter immer schon kräftig am Geldbeutel der Bauleute genagt haben. Entscheidend ist aktuell die Frage: Wofür wird das Konto verwendet? Wir stellen häufig Missbrauch fest – Arbeitgeber nutzen die Flexibilisierung vorwiegend, um ihr Unternehmer-Risiko auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Arbeitszeitkonten wurden eingeführt, um witterungsbedingten (Bruttolohn-) Ausfall zu vermeiden. Zu häufig werden mittlerweile Auftragsmangel oder fehlende Anschlussaufträge aus dem Guthaben-Konto bedient. Das ist nicht im Sinne des Erfinders. Die Anzahl der zu entnehmenden Guthabenstunden für fehlende Aufträge kann und sollte begrenzt werden.

Was kann der Betriebsrat tun?

Zuallererst muss er seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen: Arbeitszeit-Flexi geht nicht ohne ihn – er sollte aber genau hinschauen. Der wirkliche Bedarf muss im Betrieb ermittelt werden. Nicht jeder Betriebsrat, jede Kolonne oder Berufsgruppe braucht die volle Flexi von 150 Stunden. Kurzarbeit, Saison-Kug, Brückentage und Ähnliches sind mit in die Überlegungen einzubeziehen und entsprechende Arbeitszeitpläne zu erstellen. Wichtig ist beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen, dass es keine lang anhaltende Benachteiligung einzelner Gruppen gibt. Auch Überstunden-Zuschläge können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden! Verstetigter Monatslohn und eine insolvenz-feste Absicherung der Konten sind unabdingbare Voraussetzungen und im Interesse der Beschäftigten.

Das ist Dein Anspruch

Das steht im Tarifvertrag

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

Arbeitszeitregelungen sind durch den allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrag für alle Baubetriebe gleichermaßen vorgeschrieben, bedürfen aber hinsichtlich des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der Festlegung der Pausen einer Ausgestaltung durch Betriebsvereinbarung. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden am Tag darf nicht oder nur mit Ausnahmegenehmigung überschritten werden. Ansonsten ist die konkrete Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums Verhandlungssache zwischen den Betriebsparteien.

◆ **Winterarbeitszeit:** Die tarifliche Arbeitszeit beträgt in den Monaten Januar bis März und Dezember (ohne Pausen) montags bis donnerstags acht Stunden, freitags nur sechs Stunden – **wöchentlich 38 Stunden**.

◆ **Sommerarbeitszeit:** In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags sieben Stunden – **wöchentlich 41 Stunden**.

◆ Für **Überstunden** (Mehrarbeit), Nacharbeit, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind **Zuschläge** zu zahlen: 25 Prozent für Überstunden, 20 Prozent für Nacharbeit, 75 Prozent für Sonntagsarbeit und 200 Prozent des Gesamttarifstundenlohns für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, am 1. Mai und ersten Weihnachtsfeiertag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen. Ebenso für die Arbeit an allen übrigen gesetzlichen

Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen.

◆ Die Überstundenzuschläge entfallen, wenn die an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen wird (**zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich**).

Außerdem kann in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum „durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung“ (BRTV § 3, 1.41) „eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn (...) gezahlt wird“. Der Arbeitszeitflexibilisierung setzt der Tarifvertrag Grenzen: „Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen.“ Dies geschieht praktisch in Form von **Arbeitszeitkonten (Ausgleichskonten)**, über deren Einführung und Ausgestaltung der Betriebsrat mitbestimmen kann. Nach Paragraph 3, Abschnitt 1.44 des BRTV, sind die Guthaben dieser Konten zwingend „in geeigneter Weise“ vor allem gegen Insolvenz abzusichern. Ohne den Nachweis dieser Absicherung, der auf Verlangen der Tarifvertragsparteien erfolgen soll, tritt die betriebliche Vereinbarung außer Kraft, und das Guthaben ist an den Arbeitnehmer auszuführen.

Aufgepasst!

Absicherung von Arbeitszeitkonten

Bei Vereinbarung der sogenannten „großen Flexi“ können auf den für zwölf Monate gültigen Arbeitszeitkonten Guthaben für bis zu 150 Stunden entstehen.

Geregelt ist diese Arbeitszeitflexibilisierung für gewerbliche Arbeitnehmer im „Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe“ (§ 3,1.4 BRTV). Dieser beinhaltet auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Absicherung der entstehenden Guthaben. Entsprechende Regelungen gibt es auch für Angestellte und Poliere.

Die Absicherung von Arbeitszeitguthaben schützt Arbeitnehmer vor teilweise existenzbedrohenden Verlusten, wenn der Arbeitgeber insolvent wird und hohe Arbeitszeitguthaben angespart wurden. Denn das Insolvenzgeld deckt solche Ansprüche außerhalb der letzten drei Monate nicht ab. Und auch aus der Insolvenzmasse sind in aller Regel keine Zahlungen mehr zu erwarten. Die Kosten für die Absicherung trägt der Arbeitgeber, der übrigens auch die Wahl des Absicherungsmodells trifft. In der Praxis gibt es verschiedene Modelle mit unterschiedlich hohen Kostenbelastungen, teilweise aber auch mit Zinserträgen. An erster Stelle für die Wahl der Absicherung steht natürlich die Insolvenzfestigkeit. Das bedeutet: Das Modell muss rechtlich so gestaltet sein, dass die offenen Guthaben im Insolvenzfall tatsächlich für die Arbeitnehmer verfügbar sind. Es muss also ausgeschlossen werden, dass die Guthaben in die Insolvenzmasse einfließen. Vermeintlich sichere unternehmensinterne Lösungen, wie Konzernbürgschaften, haben sich in der Vergangenheit im Insolvenzfall mehrfach als unwirksam erwiesen.



Wichtig ist auch die Transparenz des Absicherungsmodells. Kann ein Arbeitnehmer bei Bedarf nachvollziehen, ob sein individuelles Guthaben tatsächlich vollständig abgesichert ist? Erhält er diese Information notfalls auch direkt von dem Dienstleister, der die Absicherung durchführt?

Nicht zu vergessen ist die Frage, ob im Insolvenzfall die Abrechnung und Auszahlung der Guthaben sichergestellt ist, bei der übrigens auch die Berechnung und Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer berücksichtigt werden müssen.

Die IG BAU empfiehlt die kostengünstige und krisensichere Branchenlösung über SOKA-BAU. Deren Produkt „SIKoflex“ erfüllt alle Anforderungen von Arbeitnehmern und Betrieben, damit das sauer verdiente Zeitguthaben nicht verloren geht.



Das ist zu tun

Musterbeispiel für die Absicherung von Arbeitszeitflexibilisierung (Betriebsvereinbarung/Arbeitsvertrag) über SOKA-BAU:

§ X Absicherung für Guthaben auf den Ausgleichskonten

Für die Guthaben auf den Ausgleichskonten gewährleistet der Arbeitgeber eine Absicherung nach den Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) bzw. des Rahmentarifvertrags für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV Angestellte). Die Sicherung umfasst neben dem Bruttolohn auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und bei gewerblichen Arbeitnehmern zusätzlich den Sozialkassenbeitrag. Diese Sozialaufwendungen des Arbeitgebers werden bei gewerblichen Arbeitnehmern pauschal mit 45 Prozent und bei Angestellten pauschal mit 22 Prozent des Bruttolohns abgesichert.

Der Arbeitgeber führt die Absicherung mit den Sicherungskonten SIKOflex bei SOKA-BAU (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) durch.

Mehr Informationen, Formulare und Berechnungsbeispiele unter www.soka-bau.de/soka_bau/leistungen/leistungen_insolvenzversicherung/ im Internet.



Eine vollständige Mustervorlage der IG BAU für eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung kann über die Redaktion „Der Grundstein/Der Säemann“ unter grundstein@igbau.de angefordert werden.

Das ist unser Angebot

IG BAU: Arbeit. Leben. Gerechtigkeit.

Tarifverträge – mit uns

Das freie Wochenende, die 40-Stunden-Woche, 30 Tage Urlaub, Mindestlöhne ... Was längst selbstverständlich erscheint, gäbe es ohne die Gewerkschaften nicht. WIR haben das erkämpft.

Und WIR kämpfen weiter. Für höhere Löhne, eine bessere Alterssicherung, bessere Arbeitsbedingungen. Mit über 300 000 Mitgliedern im Rücken sind WIR starke Verhandlungsführer.

Unsere Bilanz

Mehr Lohn im Geldbeutel unserer Mitglieder. Denn nur sie haben einen Rechtsanspruch auf die Tarifleistungen. Alle anderen müssen sich mit den gesetzlichen Regelungen zufriedengeben – und die sind fast immer schlechter. Mitgliedschaft lohnt sich also. Schon eine Lohnerhöhung von knapp zwei Prozent ist mehr wert als der Mitgliedsbeitrag.

Im Dialog zum Erfolg: Bitte Coupon ausfüllen und einsenden an: „Der Grundstein/Der Säemann“, Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt oder faxen an: 069 95737-139

Ja, ich möchte Mitglied werden!

Bitte senden Sie mir Informationsmaterial zu.

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

E-Mail

Telefon

Ja, ich möchte Mitglieder werben!

Bitte senden Sie mir den Prämienkatalog zu.



Der Prämienkatalog 2011 mit 72 attraktiven Prämien aus Haushalt und Küche, Garten und Freizeit, Hören und Sehen, Kind und Jugend, Hobby und Heimwerker, Freizeit und Sport.

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

E-Mail

Telefon

