

IHRE RECHTSFRAGEN

aus der Praxis



Überstunden, Arbeitszeit und Urlaub

Frage: *Wir haben die Arbeitszeit in unserem Betrieb so eingeteilt, dass wir jeden zweiten Freitag frei haben. Da wir im Sommerhalbjahr viel Arbeit haben und im Winterhalbjahr wenige Aufträge, möchte ich für den Freitag Überstunden anordnen und auf einem Arbeitszeitkonto gutschreiben. Ist das möglich?*

Andreas Becker: Nach § 8 des allgemein verbindlichen Tarifvertrages für das Maler- und Lackiererhandwerk haben Sie das Recht, Mehrarbeit anzuordnen. Soweit Sie mitgeteilt haben, dass Sie die Arbeitszeit so verteilt haben, dass jeder zweite Freitag ein freier Tag für die Mitarbeiter ist, so ist es möglich, dass Sie Mehrarbeit anordnen und diese Mehrarbeit auch an diesem freien Freitag ausgeführt wird. Dabei kommt es darauf an, dass für die Mehrarbeit eine betriebliche Notwendigkeit besteht.

Das Recht zur Anordnung von Mehrarbeit besitzen Sie als Betriebsinhaber. Soweit notwendige Mehrarbeit von Mitarbeitern nicht erbracht wird, besteht die Möglichkeit einer Abmahnung. Soweit mehrere Abmahnungen vorliegen, kann bei einem gleichartigen Sachverhalt dann auch eine Kündigung ausgesprochen werden.

Frage: *Wer bestimmt, ob ein Arbeitszeitkonto eingeführt wird und wie viele Stunden können gutgeschrieben werden?*

Andreas Becker: Nach § 9 des allgemein verbindlichen Tarifvertrages für das Maler- und Lackiererhandwerk ist es möglich, zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen nach § 46 RTV ein Arbeitszeitkonto einzuführen.

Nach § 2 Nummer 2 RTV kann ein solches Arbeitszeitkonto durch die Anweisung des Arbeitgebers eingeführt werden. Allerdings haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, einer solchen Einführung ausdrücklich zu widersprechen. Zurzeit ist es möglich, auf dem Arbeitszeitkonto 170 Gutstunden und 30 Minusstunden aufzunehmen.

Das Arbeitszeitkonto dient dazu, dass im Winterhalbjahr bei einer mangelhaften Auftragslage die Gutstunden abgebaut werden können und es so eine kontinuierliche Vergütung für die Mitarbeiter gibt. Mitarbeiter, die keine Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto haben, können aufgrund der Schlechtwetterkündigung gekündigt werden. Mitarbeiter, die über Gutstunden verfügen, können erst gekündigt werden, wenn diese Gutstunden aufgebraucht sind.

Frage: *Ich habe immer wieder Probleme mit Mitarbeitern, die zu Zeiten der größten Auftragslage Urlaub haben wollen, teilweise, weil der Lebenspartner zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub hat. Muss ich mich danach richten?*

Andreas Becker: Der Grundsatz besteht, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich über die Urlaubszeiten einigen sollen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass betriebliche Belange hier Vorrang haben. Soweit betriebliche Belange im Vordergrund stehen – wie z. B. ein erhöhtes Arbeitsaufkommen im Sommer – so kann für diese arbeitsintensive Zeit auch eine Urlaubssperre verhängt werden, so dass die Mitarbeiter ihren Urlaub erst außerhalb dieser Zeiten nehmen können.

Es besteht seitens Ihres Betriebes keinerlei Verpflichtung darauf Rücksicht zu nehmen, ob Ehepartner Ihrer Mitarbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub haben. In § 20 des RTV ist geregelt, dass der Zeitpunkt des Urlaubsantritts unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen ist. Daraus ergibt sich, dass letztendlich Sie die Urlaubszeiten für Ihre Mitarbeiter festlegen können.



RA Andreas Becker,
Hannover