



<http://www.soliserv.de>

präsentiert

die

**Arbeitsanleitung zur  
Mehrarbeitsregelung der PPS  
Personal-, Produktions- und  
Servicegesellschaft mbH**

(1. Auflage)

mit freundlicher Unterstützung des Betriebsrates der  
PPS Personal-, Produktions- und Servicegesellschaft mbH

<http://www.brpps.here.de>



# **Arbeitsanleitung zur Mehrarbeitsregelung der PPS Personal-, Produktions- und Service- gesellschaft mbH**

(1. Auflage)

**Verfasser: Personalabteilung PPS**

**Stand: 01.03.2000**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Begriffsdefinition.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Mehrarbeit.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Bezahlung von Mehrarbeit.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Beantragungsverfahren .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Wegegeld .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Beispiele.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Hinweise zur AZEV-Eingabe .....</b>	<b>11</b>
<b>7.1 Mehrarbeit.....</b>	<b>11</b>
<b>7.2 Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit .....</b>	<b>11</b>
<b>7.3 Wegegeldpauschale.....</b>	<b>11</b>
<b>8. Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>12</b>

## 1. Einleitung

Die Grundsätze zur Arbeitszeitregelung der PPS sind im Manteltarifvertrag vom 24.09.97 geregelt und in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit konkretisiert.

Mit Wirkung vom 01.03.2000 wurde der Manteltarifvertrag durch die Vertragsparteien geändert. Im Vordergrund der Diskussion stand dabei die ab 01.07.99 umgesetzte Mehrarbeitsregelung der PPS. Die Verhandlungen führten zu einer Überarbeitung des § 6 des Manteltarifvertrages, dessen neue Textierung wir Ihnen im folgenden vorstellen möchten, wobei die eigentlichen Änderungen *kursiv* gedruckt sind.



### § 6 Manteltarifvertrag:

#### Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1. Mehrarbeit sind die über die nach §§ 2-4 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus gehenden Arbeitsstunden.*
2. Notwendige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegen und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
- 3. Mehrarbeit ist grundsätzlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit auszugleichen.*
- 4. In Ausnahme- und Sonderfällen kann - abweichend von §6.3 - mit dem Betriebsrat die Bezahlung von bis zu 16 Stunden Mehrarbeit pro Monat vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.*
- 5. Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG. Mehrarbeitszuschläge sind zu vergüten. Modalitäten des Mehrarbeitsverfahrens sind betrieblich zu vereinbaren.*
6. Diese Regelungen finden keine Anwendung auf Altersteilzeitmitarbeiter, für die im Rahmen des Altersteilzeittarifvertrages abweichende Regelungen gelten.

Um Ihnen als **Arbeitszeitverantwortlichen** den Umgang mit der Arbeitszeitregelung der PPS künftig zu erleichtern, haben wir diese Arbeitsanleitung erstellt, in der Ihnen anhand von praxisbezogenen Beispielen verdeutlicht werden soll, wann es sich um eine **Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit** und wann es sich um **zuschlagspflichtige Mehrarbeit** handelt.

## 2. Begriffsdefinition

### 2.1 Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit

Eine Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit führt zu einer Verbuchung der über die tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden auf dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters, wobei - im Gegensatz zur Mehrarbeit (siehe Punkt 2.2) - keine Zuschläge anfallen.

Eine Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit liegt vor

1. innerhalb der monatlichen 20 Stunden-Regelung auf Wunsch des Mitarbeiters unter der Voraussetzung, daß das Arbeitszeitkonto seinen Höchststand von + 150 Stunden nicht erreicht hat.

**Beispiel Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit:**

Herr Mustermann möchte zur Fertigstellung einer Terminsache, nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten, zwei Stunden länger arbeiten. Sein Arbeitszeitkonto weist einen Stand von + 50 Stunden, sein „monatliches Konto“ einen Stand von + 3 Stunden auf.

2. innerhalb der monatlichen 20 Stunden-Regelung, wenn der zusätzliche Arbeitsanfall mindestens 5 Tage vorher vom Vorgesetzten angekündigt wird und das Arbeitszeitkonto seinen Höchststand von + 150 Stunden nicht erreicht hat.

**Beispiel Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit:**

Der Vorgesetzte kündigt Herrn Mustermann am Mittwoch an, daß er am nächsten Dienstag zwei Stunden länger bleiben soll. Sein Arbeitszeitkonto weist eine Stand von + 50 Stunden, sein „monatliches Konto“ einen Stand von + 3 Stunden auf.

Wichtig ist, daß sowohl bei den monatlichen + 20 Stunden als auch bei den + 150 Stunden ausschließlich die Zeit berücksichtigt wird, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit des jeweiligen Bereichs hinaus geleistet wird. Die als PM-Stunden in das Arbeitszeitkonto gestellte Zeit bleibt außen vor.

## 2.2 Mehrarbeit

Mehrarbeit wird durch folgende Merkmale charakterisiert:

1. Mehrarbeit wird vom Vorgesetzten angewiesen und tritt kurzfristig ein.

Kurzfristig bedeutet dabei, daß die Beantragung innerhalb von 4 Kalendertagen vor Beginn der zusammenhängenden Mehrarbeit erfolgt. Der Tag der Antragstellung wird bei der Ermittlung der Frist miteingerechnet, der betreffende Mehrarbeitstag nicht.

### **1. Beispiel:**

Beantragt der Vorgesetzte am Montag Mehrarbeit für den folgenden Freitag, ist dies als kurzfristig zu werten (= 4 Kalendertage vorher).

### **2. Beispiel:**

Kündigt der Vorgesetzte am Donnerstag für den folgenden Dienstag Arbeit über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus an, ist dies nicht als kurzfristig zu werten (= 5 Kalendertage vorher).

2. Mehrarbeit liegt außerdem ab der 21. Stunde vor, die monatlich über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit der Bereiche hinaus geleistet wird.
3. Mehrarbeit liegt auch vor, wenn die vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird und das Arbeitszeitkonto seinen Höchststand von + 150 Stunden erreicht hat.

Mehrarbeit muß im Gegensatz zur Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit beim Betriebsrat beantragt werden (siehe Abschnitt 4). Liegt Mehrarbeit vor fallen Zuschläge gemäß § 7 Nr. 1 Manteltarifvertrag an.

### 3. Bezahlung von Mehrarbeit



Liegt Mehrarbeit vor, kann der Arbeitnehmer wählen, ob die Mehrarbeitsstunden vergütet werden oder in das Arbeitszeitkonto einfließen sollen. Mehrarbeit kann dabei bis zu 4 Stunden pro Tag, aber maximal bis zu 16 Stunden im Monat vergütet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit fließt in das Arbeitszeitkonto.

Die Mehrarbeitszuschläge können auf Wunsch des Arbeitnehmers ausbezahlt oder (erst wenn die technischen Voraussetzungen vorliegen) in das Arbeitszeitkonto einfließen. Eine Begrenzung für die Vergütung, wie bei den Mehrarbeitsstunden, besteht nicht.

#### **Beispiel:**

Herr Mustermann leistet aufgrund eines Störfalls eine ganze Schicht Mehrarbeit (7 Stunden).

Von den geleisteten 7 Stunden Mehrarbeit kann sich Herr Mustermann die ersten 4 Stunden ausbezahlen lassen, sofern nicht bereits 16 Stunden in dem Monat vergütet worden sind.

Die restlichen 3 Stunden müssen in jedem Fall ins Arbeitszeitkonto gestellt werden.

Die für die 7 Stunden anfallenden Mehrarbeitszuschläge werden ausbezahlt. Wenn die technischen Voraussetzungen vorliegen, könnte sich Herr Mustermann die Zuschläge wahlweise in Zeit umwandeln lassen.

### 4. Beantragungsverfahren

Mehrarbeit ist vorab schriftlich beim Betriebsrat zu beantragen. Ist die schriftliche Beantragung in bestimmten Fällen nicht möglich (z.B. Störfall), muß die Beantragung telefonisch über die für diese Zwecke eingerichtete „Hotline“ des Betriebsrates erfolgen (Tel.-Nr. **3737**). Der entsprechende schriftliche Antrag muß spätestens am nächsten Wochenarbeitstag nachgereicht werden. Welcher Mitarbeiter für die telefonische Beantragung der Mehrarbeit berechtigt ist, muß betrieblich festgelegt und dem Betriebsrat namentlich mitgeteilt werden.

Das Datum der schriftlichen Beantragung (in Sonderfällen telefonisch) ist maßgebend für die Frist (4 Tage) nach Punkt 2.

## 5. Wegegeld

Wird ein Arbeitnehmer außerhalb der für ihn festgesetzten, regelmäßigen, täglichen Arbeitszeit zur Arbeit geholt oder bestellt, wird die tatsächliche Anwesenheitszeit gem. der jeweils gültigen Arbeitszeitregelungen der PPS vergütet und eine Wegegeldpauschale in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt. Die Wegegeldpauschale ist tarifydynamisch und wird dabei kaufmännisch auf volle DM gerundet.

Die Anwesenheitszeit wird auf volle 30 Minuten aufgerundet.

### 1. Beispiel:

Herr Mustermann wird am Montag Abend zu Hause von seinem Vorgesetzten angerufen, daß er zur Beseitigung einer Störung in den Betrieb kommen soll. Er Mustermann ist nicht zur Rufbereitschaft eingeteilt.

Für diese zusätzliche Fahrt wird eine Wegegeldpauschale von brutto 50,00 DM gezahlt.

### 2. Beispiel:

Herr Mustermann soll auf Veranlassung seines Vorgesetzten 2,75 Stunden länger bleiben.

Hierfür wird keine Wegegeldpauschale gezahlt, da keine zusätzliche Fahrt zur Arbeit anfällt. Die Anwesenheitszeit von 2,75 Stunden wird auf 3 Stunden aufgerundet.

### 3. Beispiel:

Herr Mustermann arbeitet an seinem schichtplanmäßigen Ruhetag. Der Ruhetag wird einvernehmliche verlegt (Ruhetagsverlegung).

Hierfür wird keine Wegegeldpauschale gezahlt, da keine zusätzliche Fahrt zur Arbeit anfällt.

### 4. Beispiel:

Herr Mustermann arbeitet nach Absprache mit seinem Vorgesetzten im Rahmen seines 20-Stunden-Kontos an einem Samstag (schichtplanmäßiger Ruhetag / keine Verlegung).

Für die zusätzliche Fahrt wird eine Wegegeldpauschale von brutto 50,00 DM gezahlt.

Die Richtlinie 3.02 der Salzgitter AG kommt in der PPS nicht mehr zur Anwendung.



## 6. Beispiele

1. *Herr Mustermann soll auf Veranlassung des Vorgesetzten über seine tägliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Er erfährt davon am selben Tag (z.B. Störfall).*

### **Lösung:**

In diesem Fall liegt **Mehrarbeit** vor, da sie kurzfristig vom Vorgesetzten veranlaßt wurde. Sie muß entsprechend des unter Punkt 4 beschriebenen Verfahrens beantragt werden.

...

2. *Der Vorgesetzte kündigt Herrn Mustermann am Freitag an, daß er am nächsten Mittwoch drei Stunden länger arbeiten soll.*

### **Lösung:**

In diesem Fall liegt **keine Mehrarbeit** vor, da der zusätzliche Arbeitsanfall 5 Kalendertage vorher feststeht. Damit ist der Tatbestand der Kurzfristigkeit nicht gegeben.

...

3. *Der Vorgesetzte kündigt Herrn Mustermann am Freitag an, daß er am nächsten Mittwoch 3 Stunden länger arbeiten soll. Das Arbeitszeitkonto weist am Mittwoch einen Stand von + 148 Stunden auf, das „monatliche“ Konto einen Stand von 5 Stunden.*

### **Lösung:**

Die ersten beiden Stunden sind keine Mehrarbeit. Die dritte Stunde hingegen ist Mehrarbeit, da das Arbeitszeitkonto damit seinen Höchststand von + 150 überschreitet. Die Mehrarbeit (1 Stunde) muß entsprechend beantragt werden.

...

4. *Der Vorgesetzte kündigt Herrn Mustermann am Freitag an, daß er am nächsten Mittwoch 3 Stunden länger arbeiten soll. Das „monatliche“ Arbeitszeitkonto weist am Mittwoch einen Stand von +19 Stunden auf.*

### **Lösung:**

Nur die zweite und dritte Stunde stellt Mehrarbeit dar. Die erste Stunde wird im Rahmen der 20. Stunden-Regelung ins Arbeitszeitkonto gestellt.

...

5. Herr Mustermann möchte zur Fertigstellung einer Aufgabe nach Absprache mit dem Vorgesetzten zwei Stunden länger bleiben.

**Lösung:**

Es liegt **keine Mehrarbeit** vor, sondern eine Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit. Die über die regelmäßige, tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit von 2 Stunden wird ins Arbeitszeitkonto gestellt.

...

6. Herr Mustermann hat am Donnerstag um 16.00 Uhr einen wichtigen privaten Termin. Seine regelmäßige Arbeitszeit beginnt um 7:45 Uhr und endet um 15.45 Uhr. Herr Mustermann plant daher, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, daß er am Donnerstag eine Stunde früher beginnt, um gegen 14.45 Uhr zu gehen. Am Donnerstag mittag erklärt sein Vorgesetzter, daß die Anwesenheit von Herrn Mustermann um 15.00 Uhr unbedingt erforderlich ist.

**Lösung:**

Die Stunde, die Herr Mustermann früher beginnt, ist eine Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit und damit keine Mehrarbeit.

Die Zeit nach 14:45 Uhr, die Herr Mustermann auf kurzfristige Veranlassung seines Vorgesetzten leistet, stellt Mehrarbeit dar, die entsprechend beantragt werden muß.

...

7. Herr Mustermann hat seinen schichtplanmäßigen Ruhetag. Am Abend vorher kündigt der Vorgesetzte an, daß Herr Mustermann an diesem Tag arbeiten soll. Der Ruhetag entfällt.

**Lösung:**

In diesem Fall liegt **Mehrarbeit** vor, die entsprechend beantragt werden muß. Für die zusätzliche Anfahrt wird eine Wegegeldpauschale in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt.

...

8. Herr Mustermann hat seinen schichtplanmäßigen Ruhetag. Am Abend vorher kündigt der Vorgesetzte an, daß Herr Mustermann an diesem Tag arbeiten soll. Der Ruhetag wird einvernehmlich verschoben (Ruhetagsverlegung).

**Lösung:**

Hier liegt **keine Mehrarbeit** vor, sondern eine Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit.

...

9. Herr Mustermann arbeitet auf Veranlassung des Vorgesetzten an einem schichtplanmäßigen Ruhetag. Er vereinbart mit dem Vorgesetzten, daß dafür eine geplante Verfügungsschicht gegengerechnet wird.

**Lösung:**

Es liegt **keine Mehrarbeit** vor, sondern eine Verlagerung der schichtplanmäßigen Arbeitszeit.

...

10. Herr Mustermann plant am Freitag Stunden aus seinen Arbeitszeitkonto zu nehmen (gilt z.B. auch bei PM-Tagen). Zwei Tage vorher kündigt der Vorgesetzte an, daß Herr Mustermann am Freitag arbeiten soll.

**Lösung:**

In diesem Fall liegt **Mehrarbeit** vor, da der Vorgesetzte die zusätzliche Arbeit kurzfristig veranlaßt hat. Die Mehrarbeit muß entsprechend beantragt werden. Bei zusätzlicher Anfahrt wird ein Wegegeld in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt.

...

11. Herr Mustermann plant am Freitag Stunden aus seinem Arbeitszeitkonto zu nehmen (gilt z.B. auch bei PM-Tagen). Fünf Tage vorher kündigt der Vorgesetzte an, daß Herr Mustermann am Freitag arbeiten soll.

**Lösung:**

Es liegt **keine Mehrarbeit** vor, da die zusätzliche Arbeit frühzeitig (> 4 Tage) angekündigt wurde. Bei zusätzlicher Anfahrt wird ein Wegegeld in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt.

...

12. Herr Mustermann befindet sich im Urlaub. Sein Vorgesetzter bittet ihn kurzfristig seinen Urlaub zu unterbrechen.

**Lösung:**

Es liegt, unabhängig vom Zeitpunkt der Ankündigung, **keine Mehrarbeit** vor. Die ausfallenden Urlaubstage müssen verlegt werden.

...

13. Am Mittwoch beantragt der Vorgesetzte Mehrarbeit für Samstag bis Montag.

**Lösung:**

In diesem Fall handelt es sich um **zusammenhängende Mehrarbeit**, die drei Kalendertage vor ihrem Beginn beantragt wurde. Das Kurzfristigkeitskriterium kommt für Samstag bis Montag zur Anwendung, d.h. es liegt für alle drei Tage Mehrarbeit vor. Es wird für Samstag bis Montag jeweils eine Wegegeldpauschale von brutto 50,00 DM gewährt.

...

14. Herr Mustermann hat Frühschicht (7 Stunden). Zwei Stunden nach Arbeitsaufnahme bittet ihn sein Vorgesetzter die Frühschicht an dieser Stelle zu beenden und zur Spätschicht erneut die Arbeit aufzunehmen, um eine Störung zu beseitigen. Die Spätschicht wird komplett verfahren (7 Stunden).

**Lösung:**

In diesem Fall sind die letzten beiden Stunden der Spätschicht **Mehrarbeit** (= Differenz zur regelmäßigen täglichen Arbeitszeit). Für die Spätschicht wird eine Wegegeldpauschale in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt.

...

15. Herr Mustermann hat Frühschicht (7 Stunden). Zwei Stunden nach Arbeitsaufnahme bittet ihn sein Vorgesetzter die Frühschicht an dieser Stelle zu beenden und zur Spätschicht erneut die Arbeit aufzunehmen, um eine Störung zu beseitigen. Der Einsatz während der Spätschicht dauert 4,75 Stunden.

**Lösung:**

In diesem Fall liegt **keine Mehrarbeit** vor, sondern eine Verlagerung von einem Teil der Frühschicht auf die Spätschicht. Die Anwesenheitszeit während der Spätschicht wird auf 5 Stunden aufgerundet. Für die Spätschicht wird eine Wegegeldpauschale in Höhe von brutto 50,00 DM gewährt.

...

16. Herr Mustermann arbeitet am Montag von 7:45 Uhr bis 15:45 Uhr. Ab 15:45 nimmt er an einer PEUL-Gruppe teil (gilt auch bei Sicherheitsbesprechungen).

**Lösung:**

Die Teilnahme am PEUL-Seminar ist **keine Mehrarbeit**. Die Zeit nach 15:45 Uhr wird ins Arbeitszeitkonto gestellt.

## 7. Hinweise zur AZEV-Eingabe

### 7.1 Mehrarbeit

Die Mehrarbeit wird im Arbeitszeiterfassungssystem (AZEV) in der Mehrarbeitsmaske unter folgenden Verrechnungsschlüsseln eingegeben:

#### **Verrechnungsschlüssel 1:**

Auszahlung der Mehrarbeitsgrundvergütung und der Zuschläge (Mehrarbeit/Mehrstunden bezahlt).

#### **Verrechnungsschlüssel 2:**

Mehrarbeitsstunden werden auf dem Arbeitszeitkonto verbucht; die Zuschläge werden ausbezahlt (Mehrarbeit gegen Freizeit).

### 7.2 Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit

Die Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit wird im Arbeitszeiterfassungssystem unter folgendem Verrechnungsschlüssel eingegeben:

#### **Verrechnungsschlüssel 9:**

über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden, die in das Arbeitszeitkonto einfließen

Die technischen Voraussetzungen zur systemseitigen Umsetzung von Mehrarbeit/Arbeitszeit an PM-Tagen liegen noch nicht vor. Die Information der geleisteten Mehrarbeit/Arbeitszeit hat bis auf Widerruf in schriftlicher Form an 01 FL zu erfolgen.

### 7.3 Wegegeldpauschale

Bis zur Einrichtung entsprechender Verrechnungsschlüssel muß die Wegegeldpauschale manuell, in der bisherigen Verfahrensweise, aufgegeben werden.

 Detaillierte Informationen zur AZEV-Eingabe können der Schulungsunterlage “Zeitdatenerfassungssystem“ entnommen werden.

## 8. Stichwortverzeichnis

	Seite / Beispiel
Manteltarifvertrag § 6 .....	2
Mehrarbeit .....	4
Beantragung .....	5
Bezahlung .....	5
Höchststand Arbeitszeitkonto (+150 Std. / + 20 Std.).....	7 / 3, 4; 8 / 5
Kurzfristig.....	4/1, 2 ; 7/1, 2
Zusammenhängende Mehrarbeit.....	5 ; 10/13
PEUL .....	10 / 16
PM-Tag.....	9 / 10, 11
Ruhetag.....	8 f. / 7, 8, 9
Urlaub.....	9 / 12
Sicherheitsbesprechungen .....	10 / 16
Störung .....	7 / 1 ; 10 / 14, 15
Verlagerung der tariflichen Arbeitszeit .....	3; 8 / 5, 6
Wegegeld.....	6 ; 8 / 7 9 / 10, 11 10 / 13, 14, 15