

Seibold, Bettina; Mugler, Walter

Research Report

Auswärtstätigkeit im Maschinen- und Anlagenbau: Zwischen klassischen Anforderungen und Herausforderungen durch die digitale Transformation

Mitbestimmungspraxis, No. 63

Provided in Cooperation with:

Institute for Codetermination and Corporate Governance (I.M.U.) of the Hans-Böckler-Stiftung

Suggested Citation: Seibold, Bettina; Mugler, Walter (2024) : Auswärtstätigkeit im Maschinen- und Anlagenbau: Zwischen klassischen Anforderungen und Herausforderungen durch die digitale Transformation, Mitbestimmungspraxis, No. 63, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/308086>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

MITBESTIMMUNGSPRAXIS

Nr. 63, Dezember 2024

AUSWÄRTSTÄTIGKEIT IM MASCHINEN- UND ANLAGENBAU

Zwischen klassischen Anforderungen und
Herausforderungen durch die digitale Transformation

Bettina Seibold und Walter Mugler



AUTORENSCHAFT

Bettina Seibold

Soziologin und Ethnologin M. A., arbeitsorientierte Forscherin und Beraterin
am IMU Institut in Stuttgart
bseibold@imu-institut.de

Walter Mugler

langjähriger Betriebsratsvorsitzender, arbeitsorientierter Forscher und Berater
am IMU Institut in Stuttgart
wmugler@imu-institut.de

AUSWÄRTSTÄTIGKEIT IM MASCHINEN- UND ANLAGENBAU

**Zwischen klassischen Anforderungen und
Herausforderungen durch die digitale Transformation**

Bettina Seibold und Walter Mugler

ABSTRACT

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau ist nicht nur die tragende industrielle Säule hierzulande, sondern auch weltweit führend. In den letzten Jahren wurde diese Branche wesentlich durch die digitale Transformation geprägt. Dies betrifft die Unternehmen sowohl aus Anbieter- als auch aus Anwenderperspektive.

Die Transformation führt zu Handlungsdruck bei den Arbeitsbedingungen der Auswärtstätigen: Zusätzlich zu den klassischen Herausforderungen wie wechselnde Einsatzplätze oder Baustellen im In- und Ausland verändern sich ihre Arbeitsbedingungen durch digitale Tools kontinuierlich. Angesichts Produktneuheiten und technischer Weiterentwicklungen sind Auswärtstätige ständig gefordert, sich Wissen anzueignen. Die Auftragsbearbeitung im Maschinen- und Anlagenbau wird immer stärker digital bestimmt – Stichwort(e) GPS-Tracking, Salesforce im Vertrieb, digitales Order Fulfillment oder Fieldservice Management.

Diese Mitbestimmungspraxis präsentiert eine Auswertung von fast 150 betrieblichen Vereinbarungen zum Thema Auswärtstätigkeit im Maschinen- und Anlagenbau. Sie zeigt dabei die Spannweite der zu regelnden Themen und Spielräume für Betriebsräte und Beschäftigte auf. 4 Betriebsvereinbarungen werden in Form von Praxisbeispielen vertieft analysiert, die Hintergründe ihres Entstehens und die praktischen Erfahrungen bei der Umsetzung dargestellt.

1	Einleitung	5
2	Auswärtstätigkeiten: Zwischen klassischen Herausforderungen und Transformation .	5
3	Empirische Grundlagen der Auswertung	8
4	Vereinbarungen zu Auswärtstätigkeiten	9
4.1	Klassische Regelungsthemen	9
4.2	Regelungen zu aktuellen Trends	.43
4.3	Veränderungen durch die digitale Transformation	.46
5	Bewertung und Ausblick	.49
	Literatur	.52

1 EINLEITUNG

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau mit fast 1,042 Millionen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.6.2022, siehe [Infobox 1](#)) ist nicht nur die tragende industrielle Säule hierzulande, sondern auch weltweit führend. In den letzten Jahren wurde diese Branche wesentlich durch die digitale Transformation geprägt. Dies betrifft die Unternehmen sowohl aus Anbieter- als auch aus Anwenderperspektive. Die digitale Transformation hat sich insbesondere seit der Corona-Pandemie immens beschleunigt, insbesondere was die Arbeitsprozesse betrifft. Digitale Services, neue Geschäftsmodelle, künstliche Intelligenz oder Datenanalytik haben die Arbeit in der Branche grundlegend verändert und werden dies weiterhin tun.

Eine besondere Rolle spielen dabei die Arbeitsbedingungen für Auswärtstätige. Sie ändern sich durch digitale Tools kontinuierlich, zusätzlich zu den besonderen und oft belastenden Herausforderungen an den stets wechselnden Einsatzorten und Baustellen im In- und Ausland. Dies gilt insbesondere für die Monteurinnen und Monteure: im Neuanlagenbau, bei der Inbetriebnahme und der Modernisierung von Maschinen und Anlagen sowie im Service und Vertrieb. Angesichts Produktneuheiten und technischer Weiterentwicklungen sind Auswärtstätige ständig gefordert, sich neues Wissen anzueignen. Die Auftragsbearbeitung wird zunehmend digitaler, sei es z.B. durch GPS-Tracking, Salesforce im Vertrieb, digitales Order Fulfillment oder Fieldservice Management.

In vielen Betrieben wird es immer schwieriger, Beschäftigte für Auswärtstätigkeiten zu finden. Viele Betriebsräte sehen großen Handlungsbedarf hinsichtlich der Gestaltung der Auswärtstätigkeit

sowie deren angemessenen betrieblichen Regelung. Die vorliegende Mitbestimmungspraxis zeigt, vor welchen Herausforderungen die Mitbestimmungsakteure angesichts dieser Veränderungen stehen und welche Regelungen sie in Betriebsvereinbarungen getroffen haben. Hierzu wird zunächst die aktuelle Lage im Maschinen- und Anlagenbau mit Blick auf die Auswärtstätigkeiten dargelegt ([Kapitel 2](#)). Die empirische Grundlage der Auswertung wird im Überblick präsentiert ([Kapitel 3](#)), darüber hinaus werden die betrieblichen Vereinbarungen und konkreten Regelungen beleuchtet ([Kapitel 4](#)). Eine abschließende Bewertung sowie ein Ausblick runden die Untersuchung ab ([Kapitel 5](#)).

2 AUSWÄRTSTÄTIGKEITEN: ZWISCHEN KLASSISCHEN HERAUSFORDERUNGEN UND TRANSFORMATION

Der Maschinen- und Anlagenbau ist von zentraler Bedeutung für die Wirtschaftsleistung und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands (siehe [Zum Weiterlesen \[1\]](#)). Er bildet hierzulande nicht nur die tragende industrielle Säule, sondern auch die beschäftigungsstärkste Branche: 2022 erzielten die über eine Million Beschäftigten laut [Statistischem Bundesamt \(Destatis\)](#) einen Umsatz von gut 269 Milliarden Euro. Im selben Jahr wurden bundesweit rund 6.250 Betriebe (ab 20 Beschäftigten) gezählt, die den vielfältigen Maschinenbausparten angehören wie Werkzeugmaschinen, Antriebstechnik (Motoren, Turbinen, Pumpen etc.), Landmaschinen, Bergbau, Bau- und Baustoffmaschinen etc. Die Branche ist als Hersteller innovativer Fertigungs-ausrüstungen und leistungsfähiger Lösungen für das gesamte produzierende Gewerbe wichtig, nicht zuletzt weil sie eine klimaneutrale, energie- und ressourceneffiziente Fertigung ermöglicht.

Die Exportquote der Branche lag laut [„Eckdaten des Maschinenbaus“ des VDMA](#) im Jahr 2022 bei 82,3% (Stand August 2024). Dies zeigt die starke Exportabhängigkeit des deutschen Maschinenbaus. Die Unternehmen sind häufig Teil internationaler Wertschöpfungsketten und waren dadurch von den vielfältigen Krisen der 2020er Jahre betroffen, die sich in vielen Ländern durch Liefer- und Nachfrageausfälle auswirkten.

Insgesamt entwickelte sich die Beschäftigung (bei leichten Rückgängen zwischen 2020 und 2021) in den letzten Jahren positiv (vgl. [Dispan et al. 2023](#)). Ein hoher Anteil an spezialisierten Fachkräften prägt die Branche. Allerdings stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten (vgl. [DIHK 2023](#) und [IAB-Forschungsbericht von Bennewitz et al. 2023](#)). Vor allem für das Inbetriebnehmen von Anlagen, das mit langen Auslandsaufenthalten verbunden

Infobox 1

Datenbasis

Die Beschäftigtendaten basieren auf einer Statistik-Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für das IMU Institut Stuttgart. Sie umfasst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Demgegenüber basieren die wirtschaftlichen Daten (z.B. Umsätze) auf der Industriestatistik des Statistischen Bundesamtes (Destatis), die sich auf Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten bezieht, oder auf Angaben des [VDMA](#).

In die Branchendarstellung fließen außerdem Informationen aus den Interviews ein, die im Rahmen der Analyse von ausgewählten Betriebsvereinbarungen geführt wurden (vgl. [Kapitel 3](#)).

ist, wird es immer schwieriger, Personal zu finden. Für viele Beschäftigte sind lange Abwesenheiten vom gewohnten sozialen Umfeld trotz finanzieller Vorteile unattraktiv.

Im Zuge weltweiter Unsicherheit und Zurückhaltung bei Investitionen – auch infolge der Transformation der Automobilwirtschaft – sind die Auftragseingänge im Maschinen- und Anlagenbau teilweise rückläufig. Eine weitere aktuelle Herausforderung für die Branche liegt in den Lieferengpässen. Wesentlich stärker betreffen ihn jedoch die starken Preiserhöhungen bei Zukaufteilen, Komponenten und Energie (vgl. Dispan et al. 2023).

Innerhalb des Maschinen- und Anlagenbaus spielen die Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten eine besondere Rolle. Ihre Tätigkeiten und Einsatzorte unterscheiden sich stark, allen gemeinsam sind die stets wechselnden Einsatzorte. Monteure und Monteurinnen beispielsweise bauen oft über längere Zeiträume, teils mehrere Jahre, auf Großbaustellen im In- und Ausland Anlagen, modernisieren sie oder nehmen sie in Betrieb – nicht selten auf Baustellen in Wüsten, auf Bohrinseln im Meer, in politisch unsicheren Ländern. Demgegenüber übernehmen Servicemonteure und -monteurinnen täglich von ihrem Wohnort aus Service- und Wartungstätigkeiten in ihrer fest zugeteilten Region,

häufig in 24-Stunden-Bereitschafts- und Notdiensten; in der Aufzugsbranche etwa müssen zu jeder Tages- und Nachtzeit eingeschlossenen Personen befreit werden (siehe Infobox 2). Dank der fortschreitenden Digitalisierung kann ein Teil dieser Bereitschaftsdienste in Remote erfolgen, wie z. B. das Arbeitszeitmodell mit versetzten Arbeitszeiten und Rufbereitschaft beim [Holzbearbeitungsmaschinenhersteller Homag](#) zeigt.

Die geschilderten Rahmenbedingungen der Branche wirken sich mittelbar auf die Arbeitsbedingungen der Auswärtstätigen aus. Sie spüren den Kostendruck: Nicht selten müssen sie auf Baustellen und beim Service improvisieren und bekommen zudem den Ärger der Menschen vor Ort ab, die mitunter wochenlang auf die Reparatur einer Anlage warten, weil Ersatzteile fehlen. Im Ausland arbeiten sie vor Ort mit Beschäftigten von Montagefirmen zusammen, nicht selten unter Sprach- und interkulturellen Verständigungsproblemen.

Verschärfend kommt hinzu, dass viele Servicemonteure und -monteurinnen mittlerweile ihre Aufträge allein abarbeiten. In der Aufzugsbranche beispielsweise arbeiteten sie früher häufig zu zweit, konnten sich bei Autofahrten abwechseln und sich gegenseitig bei den teils gefährlichen Tätigkeiten absichern. Heute sparen Unternehmen vielfach an



Zum Weiterlesen (1)

Die [Branchenanalysen der Hans-Böckler-Stiftung](#) bieten vielfältige Informationen

zum Maschinenbau, seinen Unterbranchen und weiteren Bereichen, die ebenfalls durch Auswärtstätigkeiten geprägt sind:

Dispan, Jürgen (2019): Modulare Bauweise und neue Produktionskonzepte im Werkzeugmaschinenbau. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 118](#).

Dispan, Jürgen (2023): Branchenanalyse Aufzüge und Fahrtreppen. Strukturen, Entwicklungstrends, digitale Transformation, Beschäftigung und Perspektiven für die Branche. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 286](#).

Dispan, Jürgen (2023): Branchenanalyse Holzbearbeitungsmaschinen. Strukturen, Entwicklungstrends, digitale Transformation, Beschäftigung und Perspektiven für die Branche. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 265](#).

Dispan, Jürgen/Schwarz-Kocher, Martin (2018): Digitalisierung im Maschinenbau. Entwicklungstrends, Herausforderungen, Beschäftigungswirkungen, Gestaltungsfelder im Maschinen- und Anlagenbau. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 94](#).

Gebauer, Thomas/Regelmann, Cornelia (2021): Branchenanalyse Industriearmaturen. Entwicklungen und Herausforderungen für Beschäftigte und Unternehmen. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 215](#).

Kürschner, Kay/Schreiter, Benedikt/Schwidder, Sebastian/Klemsmann, Marie (2021): Branchenanalyse Textilmaschinenbau. Strukturen, Trends und Herausforderungen. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 212](#).

Ludwig, Thorsten/Timm, Stefan/Cordes, Stephan/Schwieger, Filiz (2023): Branchenanalyse Windindustrie. Perspektiven vor dem Hintergrund von Globalisierung, Energiewende und Digitalisierung. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 273](#).

Michel, Lutz P./Thiel, Christian/Ziegler, Patrick (2020): Branchenanalyse Druckmaschinenindustrie. Branchen- und Strukturwandel, Zukunftsszenarien und Herausforderungen der Digitalisierung. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 189](#).

Schäfer, Hermann (2019): Branchenanalyse Bau- und Baustoffmaschinen. Stabiles Wachstum – große Herausforderungen. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 125](#).

Schmid, Katrin/Wilke, Peter (2022): Branchenanalyse Fördertechnik und Intralogistik. Perspektiven für Arbeit und Beschäftigung. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 235](#).

Schreiter, Benedikt/Schwidder, Sebastian/Kürschner, Kay (2022): Branchenanalyse Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinen. Strukturen, Trends und Herausforderungen. [Working Paper Forschungsförderung Nr. 246](#).

Eine Veröffentlichung des Instituts für Innovation und Technik beschäftigt sich ausführlich mit den Folgen der fortschreitenden Digitalisierung für den Maschinen- und Anlagenbau:

Dispan, Jürgen (2021): Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Digitalisierungsstrategien und Gestaltung von Arbeit 4.0. In: Hartmann, Ernst (Hg.): [Digitalisierung souverän gestalten. Innovative Impulse im Maschinenbau](#). Institut für Innovation und Technik. Berlin, S. 118–132.

den Personalkosten und versuchen durch Veränderung der Arbeitsorganisation effizienter zu werden.

Eine wesentliche Veränderung der Arbeitsorganisation beruht auf der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit. Einerseits arbeiten Auswärtstätige körperlich hart, unter Lärm, mechanischen und elektrischen Gefährdungen, Umwelteinflüssen, Gasen, Dämpfen, durchaus in Krisenländern oder Krisengebieten. Die Corona-Maßnahmen verschärften die Arbeitsbedingungen teils dramatisch: täglich wechselnde Verordnungen, mehrwöchige Hotelquarantäne nach der Einreise in andere Länder, Test- und Maskenpflicht oder einfach nur die fehlende Toilette aufgrund geschlossener Restaurants oder menschenleerer Gebäude.

Andererseits erhöht sich der digitale Anteil ihrer Arbeit: Smartphone, Tablet und Laptop (teils mit Benutzeroberflächen, die sich für den Outdoor-Bereich nicht sonderlich eignen) sind eine Selbstverständlichkeit. Digital dokumentieren sie Arbeitsschritte, Arbeits-/Reisezeiten, Pausen sowie nichtauftragsbezogene Zeiten (zu den Effekten der Digitalisierung auf Beschäftigte im Maschinen- und Anlagenbau vgl. Dispan/Schwarz-Kocher 2018, S. 46 ff.).

Über (mobile) Workforce-Management-Systeme werden neben der einfachen Personaleinsatzplanung auch Kundenaufträge disponiert, z.B. Aufträge nach Qualifikationen zugeordnet, Fahrtrouten optimiert und vollautomatisch geplant; bei Betreten des Geländes, Beginn der Wartung, Abschluss des Auftrages etc. werden Kunden in Echtzeit über E-Mail oder ein Kundenportal informiert; digitale Tourenoptimierung bringt Einsätze so in Abfolge, dass die Software die Beschäftigten auf dem kürzesten Weg zum nächsten Auftrag lotst. Zudem bestehen neben GPS-Tracking auch vielfältige Auswertungsmöglichkeiten. Die neuen IT-Tools ermöglichen durch Echtzeitrückmeldung eine umfassende Überwachung sowie die Steuerung der Beschäftigten in einem vorher nicht gekannten Detailgrad. Dies kann die Selbständigkeit der Auswärtstätigen bei ihrer Arbeitsplanung einschränken.

Immer mehr Arbeitgeber drängen darauf, dass die Software die Datenerfassung nicht nur in Echtzeit durchführt, sondern die Aufträge nach festen Vorgabezeiten abgearbeitet werden. Je nach Bereich und Wartungsumfang sollen die Aufträge im Minuten- oder Stundentakt durch die Beschäftigten abgearbeitet werden. Durch solche Vorgaben und die Datenerfassung in Echtzeit werden schleichend Elemente des Leistungslohnes eingeführt. Meist führt dieser Soll-Ist-Vergleich allerdings nicht zu einer Änderung des Entlohnungsgrundsatzes im Leistungslohn, die der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt – einschließlich der Soll-Daten, also der Vorgaben. Das Zustandekommen dieser Vorgaben ist für die Auswärtsbeschäftigten meist nicht nachvollziehbar. Vielmehr steigt der Druck auf sie, ohne dass sie von der Mehrverausgabung finanziell profitieren.

Zum Weiterinformieren

Einen Einblick in die Tätigkeit eines Servicemonteurs in der Aufzugsbranche gibt die IG Metall in ihrem Video „Auswärtstätigkeiten: Unterwegs mit Uwe von Thyssen Krupp Elevator“:

https://www.youtube.com/watch?v=BI88oFH_3xs

Eine weitere Einschränkung für die Beschäftigten sind die umfangreichen Möglichkeiten zur Kontrolle von Verhalten und Leistung durch die neuen Tools wie z.B. das Rückverfolgen von Routen und Abweichungen zwischen Plan- und Ist-Zeiten sowie die Standortbestimmung mittels GPS. Grundsätzlich können fast alle erfassten Daten eingesetzt werden, um Verhalten und Leistung zu kontrollieren.

Im Jahr 2023 begann die IG Metall, [Ergänzungstarifverträge](#) zu verhandeln (vgl. IG Metall 2024a und 2024b). Die Gründe: Die Arbeitsbedingungen etwa im Service für Aufzüge und Fahrtreppen hatten sich seit Jahren verschlechtert, die Belastungen waren immer stärker gestiegen, Auslöse und Erschwerungszulagen lange nicht erhöht worden. In der tariflichen Auseinandersetzung geht es jedoch nicht nur um die Bezahlung. Diskutiert werden auch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen insbesondere für ältere Beschäftigte sowie Fragen der Arbeitszeit. Beispielsweise werden die Fahrten von zuhause zur ersten Anlage und abends wieder zurück nicht als Arbeitszeit bezahlt.

In manchen Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus gelten auch 2024 noch Regeln, die auf dem im Jahr 2004 gekündigten Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) beruhen. Sie unterscheiden sich zuweilen sogar je nach Betrieb innerhalb eines Unternehmens; teilweise sind noch D-Mark-Beträge in den Unternehmensrichtlinien angegeben. Etliche Vereinbarungen, die in Kapitel 4 vorgestellt werden, enthalten deshalb Regelungspunkte des gekündigten BMTV.

Nach bundesweiten Warnstreiks und längeren Verhandlungen wurde im Herbst 2023 bei den TK-Elevator-Töchtern TK Aufzüge und Tepper ein [neuer Firmen-Tarifvertrag für Auswärtstätigkeiten](#) erreicht. Die Beschäftigten erhalten mehr Auslöse und Kilometergeld. Die Auslösesätze werden über 4 Jahre um insgesamt 37,6% erhöht. Von dem Tarifabschluss erhofft sich die IG Metall Signalwirkung über die Aufzugsbranche hinaus für die rund eine Million Beschäftigten in Auswärtstätigkeiten.

3 EMPIRISCHE GRUNDLAGEN DER AUSWERTUNG

Die in Kapitel 1 und 2 dargestellten Entwicklungen veranlassten die Hans-Böckler-Stiftung, die in ihrem Archiv vorliegenden sowie zusätzlich von der IG Metall akquirierte Betriebsvereinbarungen im Projekt „Handlungshilfen für die Träger*innen der Mitbestimmung zum Themenkomplex Auswärtstätigkeiten im Anlagen- und Maschinenbau“ zu analysieren und die wesentlichen Aspekte zusammenzuführen. Insgesamt flossen 147 betriebliche Vereinbarungen in die Analyse ein.

Bemerkenswerterweise liegen viele sehr unterschiedliche Vereinbarungen vor (vgl. **Tabelle 1**): Betriebsvereinbarungen (gut 50%), Gesamt-, Konzern-, Rahmen- und Konzernrahmenvereinbarungen (etwa 20%) sowie Zusatzvereinbarungen, Regelungsabreden, Ergänzungen zum Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (TV T-ZUG, vgl. **Kapitel 4.2.2**), Anlagen und ein Tarifvertrag Montage. Der hohe Anteil (fast 20%) an Unternehmens-Richtlinien ist ebenfalls auffällig. Teilweise wurden sie von den Betriebsräten unterschrieben und erhalten dadurch den Charakter einer Betriebsvereinbarung.

Tabelle 1

Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Anlage	3
BTV Tarifvertrag Montage	1
Betriebsvereinbarung	78
Dienstanweisung	1
Ergänzung zum TV tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	17
Konzernbetriebsvereinbarung	12
Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Regelungsabrede	3
Richtlinie	26
Zusatzvereinbarung	3
gesamt	147

Quelle: eigene Darstellung

I.M.U.

Die Vereinbarungen wurden zwischen 1981 und 2023 abgeschlossen (vgl. **Tabelle 2**); in 3 Fällen ist das Abschlussdatum nicht bekannt. Fast die Hälfte der Vereinbarungen (70) wurde seit dem Jahr 2019 abgeschlossen. Teils handelt es sich hierbei um bereits zuvor bestehende Vereinbarungen, die beispielsweise pandemiebedingt um Quarantäneregelungen ergänzt und gleichzeitig in weiteren Inhalten

aktualisiert wurden. Ein Drittel der Vereinbarungen wurde in den Jahren 2010 bis 2018 abgeschlossen, 25 Vereinbarungen bereits vor dem Jahr 2010.

Im Rahmen des Projekts wurden 4 Betriebsvereinbarungen in Form von Praxisbeispielen vertieft analysiert sowie die Hintergründe ihres Entstehens und die praktischen Erfahrungen bei der Umsetzung dargestellt. Hierfür wurden Interviews mit Betriebsratsmitgliedern sowie mit ihren beratenden Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften geführt.

Tabelle 2

Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Abschluss-jahr	Anzahl	Abschluss-jahr	Anzahl
1981	1	2012	5
1987	1	2013	6
1990	1	2014	4
1992	3	2015	5
1995	1	2016	8
1996	3	2017	8
1997	3	2018	6
1998	3	2019	9
2001	1	2020	9
2004	1	2021	13
2005	2	2022	23
2006	1	2023	16
2008	4	ohne Jahr	3
2010	2	gesamt	147
2011	5		

Quelle: eigene Darstellung

I.M.U.

Porträt: Arbeitszeitmodell mit versetzten Arbeitszeiten und Rufbereitschaft ([Link hier](#)) Das Porträt zeigt, wie der Betriebsrat des Holzbearbeitungsmaschinenherstellers Homag mit Beteiligung der Servicemitarbeitenden ein Arbeitszeitmodell entwickelt, mit dem das Unternehmen einen 24-Stunden-Service anbieten kann. Es beinhaltet unterschiedliche Schichten in der Woche und freiwillige Tauschmöglichkeiten für die Beschäftigten, durch die sie individuelle Arbeitszeitsouveränität erhalten.

Porträt: Arbeitsschutz bei Außenmontagen ([Link hier](#))

Das Praxisbeispiel beschreibt, wie der Betriebsrat des Fluidtechnikherstellers Flowserve SIH

Germany in einem beteiligungsorientierten Verhandlungsprozess die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Entgeltrahmen-Tarifvertrages zu Belastungen nutzte, um reale Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen. Dabei trägt die Erfassung der realen Arbeitsbedingungen vor Ort auch zur Gefährdungsbeurteilung und zum Arbeitsschutz bei.

Porträt: Mitbestimmte Digitalisierung von Service- und Montagetätigkeiten ([Link hier](#))

Das Porträt legt dar, wie der Gesamtbetriebsrat der TK Aufzüge GmbH ein Workforce-Management-System regelt und dabei verhindert, dass die Beschäftigten gläsern werden. Die Betriebsvereinbarung umfasst neben dem Datenschutz und dem Verbot von Leistungs- und Verhaltenskontrolle wichtige arbeitsorganisatorische Elemente. Sie gewährt den Beschäftigten weiterhin Flexibilität bei der Auftragsplanung.

Beispiel aus der Praxis: Entsendung umfassend und gesund regeln ([Link hier](#))

Das Beispiel stellt eine umfassende Betriebsvereinbarung vor, die Beschäftigte bei Reisen und Tätigkeiten auf Baustellen im In- und Ausland vor Belastungen schützt und weitere Aspekte des Arbeitsschutzes beachtet. Des Weiteren werden umfassende steuerliche, sozialversicherungsrechtliche und arbeitsvertragliche Grundlagen und deren konkrete Umsetzung im Unternehmen beschrieben.

4 VEREINBARUNGEN ZU AUSWÄRTSTÄTIGKEITEN

Das Thema Auswärtstätigkeit bzw. Entsendung ins Ausland ist komplex. Die Unternehmen müssen die rechtlichen Vorgaben in Deutschland und im Ausland einhalten. Dabei geht es neben arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) um steuerliche, sozialversicherungsrechtliche oder sicherheitsrelevante Fragen; vor Ort zudem um die Wohn- und Arbeitsbedingungen sowie den Gesundheitsschutz der (Langzeit-)Entsandten. Darüber hinaus sind die rechtlichen Vorschriften des Arbeitsortes wie z.B. gesetzliche Arbeitszeiten, Feiertage etc. zu beachten. Entsprechend werden diese und viele weitere Aspekte in den Betriebsvereinbarungen geregelt.

Die Vereinbarungen unterscheiden sich stark in ihrem Umfang, ihren Anlagen (z.B. Checklisten, Musterbriefe) und der jeweiligen Schwerpunktsetzung (z.B. Reisekostenabrechnung, Zeitnachweise, Arbeitssicherheit). Viele Regelungen wurden

und werden immer wieder angepasst, wenn sich die Rahmenbedingungen veränder(te)n wie etwa bei Quarantäneregelungen während der Corona-Pandemie. Insgesamt dominieren klassische Regelungsthemen in den Betriebsvereinbarungen (vgl. **Kapitel 4.1**). Auch Regelungen zu aktuellen Trends werden vorgestellt (vgl. **Kapitel 4.2**). Sie beziehen sich auf Veränderungen durch die digitale Transformation und derzeitige Schwerpunkte wie z.B. Arbeitssicherheit oder arbeitsorganisatorische und tarifliche Neuerungen.

4.1 Klassische Regelungsthemen

Vereinbarungen zu klassischen Regelungsthemen thematisieren alle Fragen rund um die Entsendung: die konkrete Reisevorbereitung, die Arbeit und Unterbringung vor Ort, die Abrechnung sowie die betrieblichen Prozesse im Fall von Konflikten.

4.1.1 Begriffsbestimmungen

Dienstreise, Entsendung oder Delegation – in viele Vereinbarungen werden diese Begriffe detailliert definiert. Eine Dienstreise unternehmen Beschäftigte mit einem festen betrieblichen Arbeitsplatz zu anderen Orten, um dort berufliche Aufgaben zu erfüllen:

„*„Dienstreise“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist eine betrieblich veranlasste, dienstliche Abwesenheit vom regelmäßigen Arbeitsort, mindestens einem Wochentag oder länger.*

„*Entsendung“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist eine Dienstreise an einen anderen Beschäftigungsort (fortan auch: Einsatzort), wenn dieser mindestens 40 km Luftlinie vom regelmäßigen Beschäftigungsort entfernt liegt, eine tägliche Rückkehr zum regelmäßigen Beschäftigungsort oder zum Wohnsitz nicht zumutbar ist und die Dienstreise eine zusammenhängende Gesamtdauer hat von*

- *mehr als 30 Kalendertage innerhalb Deutschlands*
- *oder mehr als 13 Kalendertage außerhalb Deutschlands*
- *oder mehr als 13 Kalendertage außerhalb Deutschlands*

Keine Entsendung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Dienstreisen bzw. Abordnungen zu Vertriebszwecken oder zur persönlichen Aus- und Weiterbildung eines Mitarbeiters.“

→ Maschinenbau, 010306/84/2022

Führt die Dienstreise ins Ausland, handelt es sich um eine Entsendung oder – bei längerer Dauer – um eine Delegation:

„*Hinweise zu Auslandseinsätzen:*

Einsätze im Ausland, die länger als 6 Monate dauern oder die Voraussetzungen einer

Montage-Projektdelegation erfüllen, gelten als Delegation und werden nach den dafür geltenden Regelungen behandelt.“

→I Informationstechnikhersteller, 040300/96/2020

Je nach Betrieb variieren die Definitionen oder es werden andere Reiseformen definiert, um die jeweiligen betrieblichen Belange oder das spezifische Produkt-/Serviceangebot abzubilden. Dies gilt etwa für eine Nahmontage, bei der die Beschäftigten zu Hause übernachten können, da die tägliche Reisezeit gemäß Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) zumutbar scheint:

„ Nahmontage:

Nahmontage ist eine Montage, bei der dem Montagestammarbeiter die tägliche Rückkehr zum Ausgangspunkt zumutbar ist. Die tägliche Rückkehr zum Ausgangspunkt ist zumutbar, wenn die Entfernung in Straßenkilometern zwischen Ausgangspunkt und Montagestelle 80 km nicht übersteigt und diese Entfernung jeweils für Hin- und Rückweg außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit zurückgelegt wird.

Fernmontage:

kleine Fernmontage 80 bis 180 km

große Fernmontage über 180 km.“

→I Unternehmensbezogene

Dienstleistungen, 040300/103/2016

4.1.2 Auswahlentscheidungen sowie Einsatz- und Vertragsdauer

In verschiedenen Regelungen ist beschrieben, wie die Mitarbeitenden ausgewählt werden, die eine Auswärtstätigkeit übernehmen sollen. Eine große Rolle spielen dabei persönliche und fachliche Voraussetzungen wie Kompetenzen, Qualifikationen oder Belastbarkeit:

„ Auswahlentscheidungen:

Etwaige Auswahlentscheidungen für Entsendungen sind auf Grundlage fachlicher Kompetenz, Qualifikation, Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit in Hinblick auf die jeweiligen Anforderungen des Einsatzortes zu treffen, wobei die Vorgesetzten auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Mitarbeiter für Baustellentätigkeiten zu achten haben (Rotation). Dabei sollen neben persönlichen und fachlichen Voraussetzungen auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden.“

→I Maschinenbau, 010306/111/2014

In mehreren Betriebsvereinbarungen wird geregelt, dass die Beschäftigten nicht einseitig auf Anweisung des Unternehmens ins Ausland geschickt werden können, sondern ein Mitspracherecht haben und eine Entsendung ablehnen können. Dabei werden meist bestimmte Ablehnungsgründe festgelegt:

„ Der Mitarbeiter kann die Zustimmung zur Entsendung bei Vorliegen eines triftigen sachlichen Grundes verweigern. Sachliche Gründe sind z. B. schwere Krankheit oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen, eigene gesundheitliche Einschränkungen, psychosoziale Probleme und sonstige vergleichbare, schwerwiegende private Gründe.“

→I Maschinenbau, 010306/111/2014

Reisen in Risikoländer mit Reisewarnung können Beschäftigte mitunter ohne die Angabe von weiteren Gründen ablehnen oder abbrechen:

„ Reisen in Risikoländer:

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung aufgrund des Direktionsrechts [der Firma] in Länder bzw. Landesteile zu reisen bzw. dort zu verweilen, für welche das Deutsche Auswärtige Amt für den Zeitpunkt bzw. die Dauer der Reise eine sogenannte Reisewarnung herausgegeben hat.“

→I Maschinenbau, 030600/41/2017

Teils wird die Einsatzdauer genauer beschrieben und eine Höchstdauer von bis zu 24 Monaten festgelegt, um Belastungen für die Beschäftigten durch zu lange Auslandsaufenthalte möglichst zu begrenzen. Dabei geht es auch um klar begrenzte Verlängerungsoptionen, die Zustimmung der Beschäftigten und Ankündigungsfristen:

„ Einsatzdauer:

Die Einsätze sind grundsätzlich auf einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten zu befristen. Bei Vorliegen betrieblicher Gründe kann der Einsatz wie folgt einmalig verlängert werden:

Geplanter Einsatzzeitraum von bis zu 3 Monaten: Verlängerung um bis zu 1 Monat

Geplanter Einsatzzeitraum von bis zu 12 Monaten: Verlängerung um bis zu 2 Monate

Geplanter Einsatzzeitraum ab 12 Monaten: Verlängerung um bis zu 3 Monate

Dabei sind die Kriterien gemäß § 5 anzuwenden. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen darüber hinaus eine Verlängerung der Entsendung notwendig werden, kann der Entsendungsvertrag im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden. Dem Mitarbeiter ist spätestens einen Monat, bei Einsätzen bis zu drei Monaten spätestens 14 Tage vor Entsendungsende, die Vertragsverlängerung zukommen zu lassen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.“

→I Maschinenbau, 010306/111/2014

Nachfolgend wird die Frage verhandelt: Was passiert mit den Beschäftigten, wenn sie nicht mehr im Außendienst als Servicetechniker bzw. Servicetechnikerin tätig sein wollen? Die Vereinbarung garantiert ein Recht auf Rückkehr in die ursprüngliche Abteilung bei entsprechender Eingruppierung:

» Rückkehrrecht:

Anlagenmechaniker, aus dem [Unternehmensbereich], die als Servicetechniker Mechatronik in die Abteilung Customer Service wechseln, erhalten ein Sonderrückkehrrecht in den [Unternehmensbereich]. Voraussetzung dafür ist, dass sie mindestens zwei Jahre als Servicetechniker Mechatroniker für das Unternehmen tätig waren und eine Ankündigungsfrist für den Rückkehrwunsch von 6 Monaten einhalten. Das Unternehmen gewährleistet in diesem Fall die Weiterbeschäftigung als Anlagenmechaniker und eine der Aufgabe entsprechende gehaltliche Eingruppierung.“

→I Maschinenbau, 040100/415/2022

4.1.3 Reisevorbereitung, Reiseplanung und Reisemittel

Fast alle Vereinbarungen beschäftigen sich – mehr oder weniger intensiv – mit den Reisevorbereitungen wie z. B. unternehmensinternen Abläufen, Kostenregelungen, Gesundheitsfragen und Auslandsdokumenten (Reisepass, Visum) sowie Reisemitteln.

Reisevorbereitung

Verschiedene unternehmensinterne Abläufe zur Reisevorbereitung werden in den Vereinbarungen beschrieben. Beispielsweise wird mit einer Checkliste gearbeitet, die alle Informationen beinhaltet zu den benötigten Reisedokumenten, zum internationalen Führerschein, zu Impfungen, Zahlungsmitteln, Reiseversicherungen bis hin zu Stromanschlüssen im Entsendungsland. Die Abläufe sind teilweise in den betrieblichen Qualitätsmanagementsystemen hinterlegt:

» Zur ordnungsgemäßen Planung und Durchführung der Entsendung und die im Travel Preparation Document genannten Dienstreisen arbeitet der Mitarbeiter die einzelnen Punkte des iQMS-Prozesses [...] mit Unterstützung seines Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter ab. Dieser Prozess dient der Standardisierung und Erleichterung der Reisevorbereitungen sowie der Gefährdungsbeurteilung. Darin werden u. a. der disziplinarische und, falls abweichend, fachliche Vorgesetzte für die Zeit der Entsendung angegeben.“

→I Maschinenbau, 010306/84/2022

In einem Maschinenbauunternehmen umfasst die Reisevorbereitung explizit Fragen der Weisungsbezugnis sowie Verhaltensregeln:

» Weisungsbefugnisse, Verhaltensregeln:

Dem Arbeitnehmer sind vor der Entsendung in das Ausland schriftlich die Namen der Personen bekanntzugeben, die im Auftrag des Arbeitgebers Weisungsrecht besitzen bzw. Anordnungen

erlassen können. Werden hiermit Personen beauftragt, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, so muss – im Bedarfsfall – ein Dolmetscher zur Verfügung stehen.

Verhaltensregeln für den Arbeitnehmer auf der ausländischen Arbeitsstelle sind dem entsandten Arbeitnehmer schriftlich bekanntzugeben.“

→I Maschinenbau, 010306/85/2018

Mitunter werden bei längeren Dienstreisen auch Vorbereitungszeiten für die Beschäftigten kalkuliert. Damit erhalten sie einen Anspruch darauf, dass ihre Reisevorbereitung als Arbeitszeit gewertet und bezahlt wird:

» Reisevorbereitung:

Der Mitarbeiter wird so früh wie möglich über den Reiseeinsatz sowie der Art und Dauer seiner Aufgabe beim Kunden durch seinen betrieblichen Vorgesetzten unterrichtet. Für Reisen von bis zu zwei Tagen kann keine Reisevorbereitungszeit verrechnet werden. Bei Reisen mit einer Dauer von mehr als zwei Tagen (mind. zwei Übernachtungen) wird einmalig eine Stunde gewährt (Beschäftigtengruppe 1 und 2).“

→I Maschinenbau, 010306/107/2021

Vereinzelt wird bei Auslandsreisen ausdrücklich auf erforderliche Sprach- und Verhaltenstrainings sowie interkulturelle Coachings hingewiesen, die das nachfolgend zitierte Unternehmen auch mitreisenden Familienangehörigen anbietet.

» Interne Vorbereitung:

Für Mitarbeiter, die entsandt werden, sowie ggf. mitreisende Familienangehörige im Sinne von § 20, Ziffer 1, bietet das Arbeitgeberunternehmen ein etwaiges erforderliches Sprach- und Verhaltenstraining sowie ein interkulturelles Coaching an.“

→I Maschinenbau, 010306/111/2014

Gesundheitsvorsorge

Viele Vereinbarungen enthalten Regelungen zu den arbeitsmedizinischen und gesundheitlichen Vorkehrungen, die für eine Auslandsreise zu treffen sind. Beispielsweise ist für Reisen in die Tropen oder in subtropische Gebiete die Vorsorgeuntersuchung „G35“ Pflicht, die sogenannte Tropen-Untersuchung. Sie ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 4 Abs.1 ArbMedVV) festgelegt und soll sicherstellen, dass der Auslandsaufenthalt den Beschäftigten nicht schaden wird und sie sich keinen unnötigen Risiken aussetzen. Vereinzelt ist die Durchführung der G35 ausdrücklich geregelt:

» Reiserichtlinie

[...]

Der werksärztliche Dienst ist für Beratungen, alle erforderlichen Untersuchungen (z. B. G35) und für

Impfungen vorrangig zu nutzen. Ohne den vorgeschriebenen Schutz darf keine Reise angetreten werden.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040300/104/2014

In der Regel ist der werksärztliche Dienst für Gesundheitsvorsorge, Nachsorgeuntersuchungen und Impfungen zuständig:

„ Reiserichtlinie

[...]

Vorsorge-, Nachuntersuchungen und Impfungen werden, wenn möglich, vom werksärztlichen Dienst durchgeführt bzw. koordiniert.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040300/104/2014

In verschiedenen Fällen trägt die jeweilige Führungskraft die Verantwortung. Sie muss die Gesundheitsvorsorge veranlassen:

„ Es wird klargestellt, dass die Führungskraft die arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVW bei tätigkeitsbedingten Auslandsaufenthalten zu veranlassen hat.“

→I Informationstechnikhersteller, 040300/96/2020

Die Kosten für Untersuchungen und Impfungen für die Beschäftigten übernehmen die Unternehmen:

„ Der Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass sein Gesundheitszustand das dienstliche Reisen erlaubt. [...]

Ausgaben für erforderliche Impfungen sowie für medizinische Untersuchungen, die die Reise- und Einsatzfähigkeit im Zusammenhang mit Dienstreisen bestätigen, werden rückerstattet, wenn die Dienstleistung nicht direkt durch [die Firma] selbst erbracht wird.“

→I Informationstechnikhersteller, 040300/96/2020

In anderen Betriebsvereinbarungen werden die vorbereitenden Gesundheitskosten für die mitreisenden Familienangehörigen ebenfalls übernommen:

„ Für mitreisende Familienangehörige [...] ist eine externe medizinische Beratung/Untersuchung erforderlich, um das Risiko einer Erkrankung im Ausland mit ihren möglichen negativen Auswirkungen zu verringern.“

→I Maschinenbau, 010306/111/2014

In einem Fall ist geregelt, dass der Betriebsarzt auf Kosten des Arbeitgebers eine Reiseapotheke zusammenstellt, um für die Beschäftigten auf der Reise und am Einsatzort eine Erste-Hilfe-Versorgung zu gewährleisten. Sie umfasst auch im Ausland schwer oder nicht erhältliche Medikamente:

„ Die Arbeitgeberin hat sicherzustellen, dass die Erste-Hilfe-Versorgung durch Mitnahme einer Reiseapotheke, die der Betriebsarzt zusammenstellt, gewährleistet ist. Die Reiseapotheke muss mit dementsprechenden Grundmaterial und zusätzlich mit evtl. benötigten Medikamenten, die im Ausland schwer oder nicht erhältlich sind, ausgestattet sein. Die Kosten trägt die Arbeitgeberin.“

→I Maschinenbau, 010306/69/2022

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht für die medizinische Versorgung seiner Beschäftigten sowie der mitreisenden Familienangehörigen im Ausland. Er muss auch die Kosten übernehmen, wenn sie nicht direkt über die europäische Krankenversicherungskarte abgerechnet werden können. In folgender Vereinbarung werden Mindeststandards für die medizinische Versorgung bei der Vorbereitung und im Ausland definiert. Dabei geht es u.a. um Vorsorgemaßnahmen, Maßnahmen im Ausland, Kostenerstattung und darum, dass entstehende Wartezeiten als Arbeitszeit gelten:

„ Die [Firma]-Mindest-Standards [...] für die medizinische Versorgung im Ausland definieren sich wie folgt:

- individuelle medizinische Beratung [...]
- Reiseberatung vor der Reise zu Gesundheitslage und -risiken im Zielland
- medizinische Empfehlungen zu und Umsetzung von Vorsorgemaßnahmen [...]
- sicherstellen, anstoßen, organisieren und koordinieren von medizinischen Behandlungsmaßnahmen wie
 - Ambulante und stationäre medizinische Versorgung
 - Medizinische Transporte zur Verlegung und Rückführung ins Heimatland

[...] Bei schweren Krankheitssymptomen [...] sollte sich der Mitarbeiter unverzüglich bei einem tropenmedizinisch erfahrenen Arzt/im Krankenhaus vorstellen. Die ärztliche Untersuchung dient dazu, eine rasche Diagnostik im Hinblick auf klassische „Tropenkrankheiten“ und eine schnelle, zielgerichtete Therapie einzuleiten. [...]

Entstandene Kosten werden firmenseitig erstattet. Entstehende Wartezeiten sind wie Arbeitszeit zu vergüten.“

→I Informationstechnikhersteller, 040300/96/2020

Reisedokumente

Für die Auslandstätigkeit benötigen die Beschäftigten häufig einen Reisepass oder ein Visum. Laut Regelung in den Vereinbarungen übernehmen die Unternehmen die Kosten für deren Ausstellung und vergüten ggf. entstehenden Zeitaufwand für die Beschäftigten oder Arbeitsausfall bzw. Wartezeiten als Arbeitszeit:

„Entstandene Kosten für die Beschaffung von Einreisedokumenten [...] werden firmenseitig erstattet.

Entstehende Wartezeiten, z. B. wegen fehlender Visa, sind wie Arbeitszeit zu vergüten.“

→ Informationstechnikhersteller, 040300/96/2020

Folgender Vereinbarung entsprechend beschafft der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitsgenehmigungen und Visa und trägt somit auch die Kosten:

„Arbeitsgenehmigung, Visa:

Die erforderlichen Arbeitsgenehmigungen und Visa für den Arbeitseinsatz im Ausland beschafft der Arbeitgeber. Anfallende Kosten bzw. Arbeitsausfall, die im Zusammenhang mit dem Arbeitseinsatz durch Aufsuchen von Behörden im In- und Ausland entstehen, gehen zulasten des Arbeitgebers.“

→ Maschinenbau, 010306/79/2010

Reisemittel

Abhängig von Tätigkeit und Einsatzort bestehen unterschiedliche Regelungen bezüglich Dienstfahrzeugen. Beschäftigte, die vom Betrieb oder Wohnsitz aus täglich Service- und Montagetätigkeiten übernehmen, können den personengebundenen Dienstwagen üblicherweise auch privat nutzen:

„Betriebsvereinbarung über ein Vergütungssystem für Servicetechniker [...]

Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung:

Das Unternehmen überlässt dem Servicetechniker das [...] vorgegebene Servicefahrzeug auf Wunsch auch zur privaten Nutzung.“

→ Maschinenbau, 040100/415/2022

In vielen Vereinbarungen werden die Nutzung des privaten Fahrzeuges und eine Kostenerstattung geregelt. Bei Dienstreisen mit dem Privatfahrzeug spart der Arbeitgeber zwar die Kosten für einen Firmenwagen, trägt aber im Falle eines Unfalls das Haftungsrisiko für die oder den Beschäftigten. Sie oder er trägt das Unfallrisiko und bekommt Schäden am Fahrzeug nur in bestimmten Fällen vom Arbeitgeber erstattet. Teilweise darf der Privatwagen nur in Ausnahmefällen und nach vorheriger Genehmigung durch die Führungskraft genutzt werden. In der Regel werden 30 Cent pro gefahrenen Kilometer vergütet:

„Für Dienstreisen mit dem Privatwagen wird ein Kilometergeld in Höhe des maximal steuerlich zulässigen Betrages (derzeit 0,30 Euro pro gefahrenen Kilometer) an den Fahrer des Kfz erstattet. Mit der Pauschale sind sämtliche Kosten der Kfz-Nutzung inklusive Betriebsstoffe abgedeckt.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Häufig verweisen die Regelungen auf Firmenfahrzeuge aus dem Fuhrpark, die allen Mitarbeitenden

frei zugänglich sind und für Dienstreisen genutzt werden können. Alle Fahrten, die im Auftrag der Firma erfolgen, sind damit kostenfrei. Nachstehend gilt bei Rufbereitschaft die Fahrt zur Arbeitsstelle bereits als Dienstfahrt und ist entsprechend versichert:

„Dem Mitarbeiter wird nach Möglichkeit ein Firmenfahrzeug aus dem Fahrzeugpool zur Verfügung gestellt. Für Fahrten mit dem eigenen Privatfahrzeug werden die anfallenden Fahrkilometer mit 30 Cent/Kilometer vergütet. Fahrten, die infolge Rufbereitschaft zur Arbeitsstelle [...] anfallen, sind Dienstfahrten und somit im Rahmen des bestehenden Dienstreise-Kaskovertrages mitversichert. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf die privaten Pkw, die für Dienstfahrten eingesetzt werden.“

→ Maschinenbau, 030200/2957/2015

In manchen Unternehmen kann ein Mietwagen genutzt werden, wenn weder Firmenfahrzeug noch Privat-Pkw zur Verfügung steht. Damit ist für die Beschäftigten im Falle eines Unfalls das Haftungsrisiko geklärt. Viele Unternehmen haben deshalb Verträge mit Mietwagenanbietern zu günstigen Konditionen. Oft wird zudem vereinbart, dass eine bestimmte Fahrzeugklasse gebucht werden kann und nicht der kleinste Mietwagen gebucht werden muss:

„Mietwagen werden grundsätzlich über das von [der Firma] beauftragte Reiseunternehmen angemietet. Falls ausnahmsweise eine Anmietung durch den Mitarbeiter erfolgen muss, ist immer darauf zu achten, dass eine ausreichende Versicherungsdeckung abgeschlossen wird. [...]

Als Mietwagen sind generell Fahrzeuge der Golf-Klasse vorgesehen, bei mehr als 2 Personen kann die nächsthöhere Klasse gewählt werden.“

→ Maschinenbau, 030600/41/2017

Vereinzelte Fahrten mit dem Taxi und den öffentlichen Verkehrsmitteln vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt. Bei Taxikosten ist das nicht immer üblich, da Taxis meist teurer als andere Verkehrsmittel sind:

„Die Kosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel/Taxen werden in voller Höhe erstattet und sind einzeln mit Quittungen zu belegen, welche der Abrechnung beizulegen sind. Die Taxi-Quittungen müssen in Deutschland (sofern möglich auch im Ausland) die Fahrtstrecke enthalten.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Aus ökologischen Gründen wird im Folgenden ausdrücklich darauf verwiesen, dass innerhalb Deutschlands mit der Deutschen Bahn gereist werden soll und nur in Ausnahmefällen ein Flugzeug genommen werden darf:

„ Öffentliche Verkehrsmittel

Wann immer möglich, sind öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen (Bahn, Bus, Straßenbahn). [...]

Flugreisen

Innerhalb Deutschlands ist die Nutzung des Flugzeuges aus ökologischen Gründen, aber auch aufgrund von Zeit- und Kostenersparnis grundsätzlich nur gestattet, wenn die Reiseentfernung mehr als 300 km beträgt.

Im Vergleich zum Flugzeug ist die Bahn grundsätzlich zu bevorzugen. [...]

[Die Firma] erstattet grundsätzlich die Kosten in der Economy-Class.“

→ Metallverarbeitung, 040300/108/2019

Bei Reisen ins Ausland werden grundsätzlich die Flugkosten übernommen. Allerdings bestehen teilweise Vorgaben bezüglich der Buchungsklasse, abhängig von Flugdauer, Unternehmensposition oder (sofortigem) Arbeitsbeginn:

„ Flugreisen

Die Buchungsklasse Economy (oder vergleichbar) wird gebucht für

- Zubringerflüge innerhalb Europas [...]*
- für Reiseziele, die mit einem Nonstop-Flug mit einer Dauer ≤ 8 Stunden erreicht werden können [...].*

Die Buchungsklasse Economy Plus (oder vergleichbar) wird gebucht

- für sämtliche Flüge zu Reisezielen, die nur mit einem Nonstop-Flug mit einer Dauer > 8 Stunden erreicht werden können [...]*
- für sämtliche Flüge zu Reisezielen, die aufgrund der Entfernung nicht mit einem Nonstop-Flug erreichbar sind [...].“*

→ Maschinenbau, 030600/41/2017

Um die Anreise zum Flughafen kostengünstig zu gestalten, wird häufig der öffentliche Verkehr empfohlen:

„ Die Anreise zum Flughafen ist kostengünstig durchzuführen. Nach Möglichkeit soll der Öffentliche Personennahverkehr (z. B. Bahn) genutzt werden.“

→ Maschinenbau, 040300/86/2018

In der Regel geben die Vereinbarungen vor, dass Bonusmeilen der Fluggesellschaften nicht privat genutzt werden dürfen. Es gibt jedoch Ausnahmen von dieser Praxis:

„ Bis auf weiteres ist es den Reisenden des Unternehmens gestattet, die geschäftlich erwirtschafteten Meilen privat zu nutzen. [...] [Es] besteht keinesfalls ein Rechtsanspruch auf diese Leistung.

Sofern aus Programmen ein sogenannter, ‚geldwerter Vorteil‘ resultiert, hat der Mitarbeiter diese Versteuerung selbst zu veranlassen, ggfs. indem er die Personalabteilung informiert.“

→ Maschinenbau, 040300/86/2018

Insgesamt wird in den Vereinbarungen stark auf die Kosten geschaut und es müssen kostengünstige Reisemittel gewählt werden (z.B. Economy-Class, Deutsche Bahn 2. Klasse, Sondertarife, Bezahlung der BahnCard durch das Unternehmen). Dies gilt auch für Hotelkosten während der Dienstreise (Kostenobergrenze z. B. 80 Euro/Nacht). Viele Unternehmen haben daher eigene Abteilungen mit digitalen Buchungssystemen oder Vertragspartner, welche die Reiseplanung übernehmen und den Auswärtstätigen die Abrechnung vereinfachen:

„ Reisebuchung:

Reisebuchungen sind grundsätzlich so früh wie möglich vorzunehmen, sofern sie der Reiserichtlinie entsprechen und nicht weiter genehmigungspflichtig sind.

[...]

Einhaltung der Buchungswege:

Das [Firma]-Online-Buchungssystem ist für alle Buchungen (Flug/Unterkunft Mietwagen/Bahn) grundsätzlich bindend. Alle Reisemittel, die nicht über das [Firma]-Online-Buchungssystem gebucht werden können, sind per E-Mail oder telefonisch an den vertraglichen Reisebüropartner zu richten. Ausgenommen hiervon sind Fähr- und Schiffsbuchungen, Ticketkauf für Fernbusse sowie die Taxinutzung während der Reise.“

→ Maschinenbau, 010306/87/2021

Unternehmen, die häufig Beschäftigte ins Ausland entsenden, regeln vielfach den Umgang mit Gepäck, das nicht den üblichen Gepäckbestimmungen der Airlines entspricht und beispielsweise das Maximalgewicht überschreitet:

„ Wird ein Mitarbeiter ins Ausland entsandt, so kann er für die erste Anreise und die letzte Rückreise die tatsächlichen Kosten für bis zu 20 kg zusätzliches persönliches und nicht in der Flugkarte enthaltenes Gepäck gegen Nachweis in seiner abschließenden Reisekostenabrechnung geltend machen. Versicherung und Zollgebühren gehen zu Lasten des Mitarbeiters.“

→ Maschinenbau, 010306/84/2022

Dabei geht es auch um den Transport von persönlichen Gegenständen oder Möbeln. In nachfolgender Vereinbarung werden im Ausland möblierte Wohnungen zur Verfügung gestellt und daher keine Umzugskosten erstattet. Allerdings bezahlt das Unternehmen je nach Reisedauer bis zu 100 kg Gepäck für persönliche Gegenstände:

„ Transport von persönlichen Gegenständen:

Da das Unternehmen möblierte Unterkünfte stellt, werden keine Lagerungs- und Umzugskosten erstattet. Lediglich die Kosten für die Mitnahme persönlicher Sachen bis zu einem Gewicht von 40 kg Luftfracht pro Person über das normal zulässige

Standardgepäck hinaus können als Projektkosten geltend gemacht werden.

Bei Arbeitseinsätzen mit einer Dauer von über einem (1) Jahr bezahlt das Unternehmen über das normal zulässige Standardgepäck hinaus, anstatt der 40 kg Luftfracht den Versand bis zu einem Gewicht von 100 kg. Über die Versandart entscheidet das Außendienst-Management gemeinsam mit dem Projektmanagement.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

Reisekosten

Auch für die Kosten für Reisemittel oder Hotelzimmer gilt: Beschäftigte müssen ihren Arbeitgebern keine Darlehen einräumen. Insoweit sind die Unternehmen verpflichtet, über geeignete Buchungs- oder Abrechnungswege wie z.B. Firmenkreditkarten oder Reisekostenvorschüsse die Auswärtstätigen von Kosten freizuhalten (vgl. Wedde 2024).

In vielen Unternehmen bekommen die Beschäftigten Firmenkreditkarten, mit denen sie alle entstehenden Reisekosten bezahlen können. Das nachstehend zitierte Unternehmen stellt zusätzlich eine Kreditkarte für private Ausgaben zur Verfügung:

» Für die Ausgaben auf Geschäftsreisen wird allen dienstlich reisenden Mitarbeitern kostenlos eine personenbezogene Master Corporate Kreditkarte [der Firma] zur Verfügung gestellt. Die Master Corporate Kreditkarte bietet ein verlängertes Zahlungsziel von 28 Tagen sowie einen zusätzlichen Versicherungsschutz. [...]

Optional erhalten die Mitarbeiter zusätzlich eine personenbezogene Visa Corporate Kreditkarte für private Ausgaben. Die Umsätze mit der Visa Corporate Kreditkarte für private Ausgaben sind vom Unternehmen nicht einsehbar. [...]

Die Gebühren für die Master (geschäftliche Ausgaben) als auch für die Visa Corporate Kreditkarte (private Ausgaben) werden von der jeweiligen Tochtergesellschaft [Firma] getragen.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Die Bezahlung mit Kreditkarte ist weit verbreitet. Nur vereinzelt zahlen Arbeitgeber den Auswärtstätigen vor der Geschäftsreise Reisekostenvorschüsse:

» Es werden keine Reisekostenvorschüsse gewährt, sofern die voraussichtlichen Kosten einer Dienstreise unter 300,00 Euro liegen oder die wesentlichen Kosten mit Kreditkarte gezahlt werden können. [...]

Außendienstmitarbeiter oder Mitarbeiter mit ständiger Reisetätigkeit erhalten auf Antrag einen Dauerreisekostenvorschuss.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040300/104/2014

Viele Vereinbarungen regeln detailliert Fragen zu Reisekosten, die bei längeren Auslandsaufenthalten entstehen, z.B. zwischen Unterkunft und Baustelle: Wie werden die Kosten verbucht? Sind öffentliche Verkehrsmittel oder wahlweise auch andere Transportmöglichkeiten zu nutzen? Wer entscheidet über die Auswahl? Wer übernimmt die Kosten für einen lokalen Führerschein?

» Transport zwischen Unterkunft und Baustelle:

Die Kosten für den Transport zwischen Unterkunft und Baustelle übernimmt das Projekt. Sofern keine geeigneten öffentlichen Transportmittel zur Verfügung stehen, wird der Transport vom Ort der Unterkunft zur Baustelle und zurück durch das Projekt-Management gewährleistet.

Je nach Baustelle, Einsatz und Arbeitsumfang obliegt die Entscheidung über die Art des Transportes dem Außendienst-Management und dem Projektmanagement und wird dem Mitarbeiter rechtzeitig vor Antritt des Arbeitseinsatzes mitgeteilt und in den PGL festgehalten.

Wenn der Transport zwischen Unterkunft und Baustelle eine persönliche Fahrt des Mitarbeiters voraussetzt, entschädigt das Projekt die Kosten für die Einholung eines lokalen Führerscheins auf obligatorischer Grundlage.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

4.1.4 Rückkehrmöglichkeiten und Heimreise

Beschäftigte, die beruflich länger im Ausland bzw. nicht in der Nähe ihres Wohnorts arbeiten, sind neben gesundheitlichen Belastungen (vgl. Kapitel 4.1.3) auch sozialen Belastungen ausgesetzt, indem sie von ihrem sozialen Umfeld (z.B. der Familie) getrennt sind und nicht am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Daher sind Familienheimreisen ein wichtiger Regelungspunkt in den meisten Vereinbarungen.

Laut folgender Betriebsvereinbarung können die Beschäftigten bei Fern-Dienstreisen von insgesamt mehr als einer Woche zu den wichtigen Feiertagen heimreisen:

» [...] Bei Fern-Dienstreisen:

[...] hat der Beschäftigte bei einer Gesamt-Reisedauer von mehr als einer Woche das Recht, am Tag vor Ostern, Pfingsten und Weihnachten an seinen Wohnsitz zurückzukehren. Die Reisekosten sind in diesen Fällen vom Arbeitgeber zu tragen, wobei hiervon ausgenommen sind Dienstreisen mit ausdrücklicher Planung der Feiertage als Arbeitstage im Vorhinein.“

→ Maschinenbau, 010306/106/2023

In vielen Vereinbarungen ist geregelt, dass die Auswärtstätigen bei der Geburt ihres Kindes ein Rückkehrrecht haben:

„Außerordentliche Heimreisen sind zu gewähren [...] bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin. Sie sind in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang zu nehmen. Diese können nicht durch Freizeitausgleich oder Auszahlung kompensiert werden.“

→ Maschinenbau, 010306/112/2021

Viele Vereinbarungen legen für die vom Unternehmen bezahlten Heimreisen Rhythmen fest; diese variieren je nach Einsatzort (Inland, Ausland, EU, Erreichbarkeit, Krisenregion). Bei näheren Baustellenorten kann die Heimreise häufig alle 2 oder 4 Wochen angetreten werden, aus dem weiteren Ausland alle 2 Monate, meist in Absprache mit der Baustellenleitung. Nachstehend ist eine Staffelung ausführlich geregelt:

„Die Familienheimfahrten sind wie folgt gestaffelt:

Einsatzort innerhalb Europas (Kontinent): Bis zu einer Entfernung von 800 km (Luftlinie, ausgehend von [Ort]) erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, alle 2 Wochen eine Familienheimfahrt für ein Wochenende anzutreten. Diese hat in Absprache mit dem Kunden, dem Baustellenleiter, dem jeweiligen Vorgesetzten und dem Projektmanager unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu erfolgen.

Ab einer Entfernung über 800 km (Luftlinie, ausgehend von [Ort]) erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, alle 4 Wochen eine Familienheimfahrt für ein Wochenende anzutreten. Diese hat in Absprache mit dem Kunden, dem Baustellenleiter, dem jeweiligen Vorgesetzten und dem Projektmanager unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu erfolgen.

Einsatzort außerhalb Europas (Kontinent):

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Familienheimfahrt nach spätestens 8 Wochen (ein Ticket gemäß Reiserichtlinie) in Absprache mit dem Kunden, dem Baustellenleiter, dem jeweiligen Vorgesetzten, dem Projektmanager und unter der Berücksichtigung der betrieblichen Belange.“

→ Maschinenbau, 010306/105/2023

Teilweise besteht die Möglichkeit, dass alternativ zur Heimreise die Familienangehörigen anreisen:

„Anstelle einer zustehenden Heimfahrt kann der/die Mitarbeiter/-in je ein Familienmitglied (Ehepartner oder Kind) anreisen lassen. Entstehen Übernachtungsmehrkosten, werden diese für max. 3 Wochen gegen Vorlage entsprechender Belege und nach Genehmigung des/der jeweiligen zuständigen Bereichsleiters/-in im Fall von [Firma] und [Firma] bzw. der jeweiligen Geschäftsführung im Fall von [Firma], durch den Arbeitgeber übernommen, wobei diese als geldwerter Vorteil der Lohnsteuer und Sozialversicherung unterliegen. Lässt der/die Arbeitnehmer/-in den/die

Lebensgefährten/-in anreisen, so sind sowohl die Reisekosten als auch die Übernachtungsmehrkosten geldwerter Vorteil und unterliegen der Lohnsteuer und Sozialversicherung.“

→ Maschinenbau, 010306/44/2011

Ist eine Familienheimreise aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden im Folgenden zusätzliche freie Tage nach der Reise oder eine Sonderzahlung gewährt:

„Für den Fall, dass eine zustehende Zwischenheimreise aus betrieblichen Gründen in Abstimmung mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ausfällt, erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach Abschluss der Reise 2 Tage – entsprechend der tariflich/individuell vereinbarten Arbeitszeit – ohne Zuschläge ausbezahlt oder kann diese als Freizeitausgleich zusammenhängend abfeiern. Dies muss bis spätestens zum Ende des Folgemonats erfolgen.“

→ Maschinenbau, 040300/94/2017

Zahlreiche Vereinbarungen gewähren den Auswärtstätigen ein Recht auf bezahlte Heimreise bei Todesfällen oder Krankheiten im engeren Umfeld:

„Je eine Familienheimfahrt wird an Weihnachten, Ostern und Pfingsten erstattet, ebenso bei Todesfällen von Eltern, Schwiegereltern, der Niederkunft der Ehefrau, bei eigener Eheschließung, bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern, bei Umzug mit eigenem Hausstand; ferner in den Fällen, in denen nach Tarifvertrag ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Pflege erkrankter Familienangehöriger besteht.“

→ Maschinenbau, 010306/117/1992

Oft wird festgelegt, dass die Auswärtstätigen im Krankheitsfall aus dem Ausland auf Kosten des Arbeitgebers nach Deutschland gebracht werden:

„Wenn ein Monteur (m/w) im Ausland erkrankt und in [Ort] behandelt werden muss oder ein längerer Krankenhausaufenthalt (mindestens 14 Tage) im Ausland zu erwarten ist, übernimmt der Arbeitgeber die Rückholkosten. Ist der Monteur (m/w) nicht reisefähig, übernimmt der Arbeitgeber die Besuchskosten eines Angehörigen.

Der Monteur (m/w) ist verpflichtet, bis zum Eintritt der Versicherung die Vorschüsse durch ordnungsgemäße Belege abzurechnen. Die Verrechnung mit der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung erfolgt durch den Arbeitgeber. Die durch Versicherungen nicht abgedeckten Krankheitskosten übernimmt ebenfalls der Arbeitgeber.“

→ Maschinenbau, 010306/79/2010

Folgende Regelung bedenkt auch die Möglichkeit des Todesfalls im Ausland und die Rückführungskosten:

„Im Todesfall werden sämtliche Rückführungskosten an den Wohnsitz des Mitarbeiters vom Unternehmen übernommen.“

→ Maschinenbau, 010306/87/2021

Ein Maschinenbauunternehmen berücksichtigt in seiner Betriebsvereinbarung explizit die Arbeitnehmerrechte der Auswärtstätigen durch ein Sonderrückkehrrecht: Um ihre Rechte wahrzunehmen, können sie auf Arbeitgeberkosten zu Betriebsversammlungen heimreisen:

„Zur Teilnahme an einer Betriebsversammlung am Sitz der Arbeitgeberin in [Ort] wird eine zusätzliche Heimreise gewährt. Die Heimreise ist so zu legen, dass der Mitarbeiter mindestens einen Tag vor der Betriebsversammlung zuhause ankommt. Nach dieser Heimreise beginnt ein neuer Reisezyklus. Es gelten die gleichen Regelungen wie für reguläre Heimreisen.“

→ Maschinenbau, 010306/69/2022

4.1.5 Arbeitszeit

Die Arbeitszeitregelungen zur Auswärtstätigkeit unterscheiden sich stark voneinander. Sie hängen wesentlich vom Arbeitsort und den ausgeübten Tätigkeiten ab. Entscheidend ist die Frage: Wo liegen die Einsatzorte der Auswärtstätigen? Sind die Monteure oder Servicetechnikerinnen im Inland oder Ausland tätig? Die Regelungen orientieren sich auch daran, ob eher Service-, Reparatur- und Wartungsarbeiten zum Tätigkeitsfeld gehören oder ob die Haupttätigkeit im Neuaufbau von Maschinen und Anlagen besteht. Weitere wichtige Regelungssaspekte: Wird die Arbeit allein oder auf einer Baustelle in Teams durchgeführt? Wie sind die Tätigkeiten unternehmensseitig organisiert? Ist z. B. Rufbereitschaft notwendig? Können Tätigkeiten wie z. B. Anlagenwartung auch in Remote ausgeführt werden, durch Fernzugriff aus dem Homeoffice? All dies trägt zu den unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen für Auswärtstätigkeit bei, die auf dem deutschen Arbeitszeitgesetz aufbauen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1



*Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn beispielsweise innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Damit wäre es rechtlich grundsätzlich möglich, dauerhaft an 4 Tagen pro Woche 10 Stunden zu arbeiten. Dies wäre jedoch eine Umgehung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses des Arbeitszeitgesetzes und würde überlange Arbeitszeiten bedeuten, die nachweislich gesundheitsschädlich sind.
Quelle: Suttner-Kipping 2024

Hans Böckler
Stiftung

Arbeitszeiterfassung

Dreh- und Angelpunkt hinsichtlich der Arbeitszeit bei Auswärtstätigkeit ist die Arbeitszeiterfassung. Sie ist entscheidend für die Bezahlung, auch wenn die Beschäftigten ihre Reisezeiten selbst erfassen:

„Regelungsabrede zur Arbeitszeit bei Quarantäne während Dienstreisen und Entsendungen
[...]

Durch die Erfassung der Arbeitszeit ist die entsprechende Vergütung, ggf. zuzüglich der gemäß tariflichen/betrieblichen Regelungen anfallenden Mehrarbeitszuschläge, sichergestellt.“

→ Maschinenbau, 030100/723/2023

„Bei Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit sowie die am jeweiligen Ort anfallende Arbeitszeit vom Mitarbeiter erfasst und dem Vorgesetzten zur Genehmigung vorgelegt.“

→ Maschinenbau, 030100/718/2021

Um Gleitzeit und Mehrarbeit voneinander abzugrenzen, werden teilweise 2 Arbeitszeitkonten eingerichtet. Sie unterscheiden zwischen individuell beeinflussbarer Arbeitszeit (Gleitzeit) und unternehmensbedingter Mehrarbeit:

„Zeitkonto

Es werden zwei Zeitkonten geführt. Das eine erfasst die Gleitzeit, das andere die Mehrarbeit. [...] Arbeitszeitkonten

[...] Auf dem Mehrarbeitszeitkonto wird ausdrücklich durch den Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit verbucht.“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Mehrarbeit

Um die tariflichen oder betrieblichen Zuschläge zu ermitteln, ist Mehrarbeit von der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abzugrenzen und letztere hierzu festzulegen:

„Mehrarbeit im Service-Außendienst

[...]

Mehr als 8,5 Stunden am Arbeitstag geleistete Arbeitszeit sowie anfallende Mehrarbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird als Mehrarbeit mit Grundvergütung und den individuellen tagesbezogenen tariflichen Zuschlägen ausbezahlt. Sonstige tarifliche Zuschläge (Spät- und Nachtarbeitszuschläge) werden generell gewährt und ausbezahlt.“

→ Maschinenbau, 030100/721/2011

Nach folgender Regelung sind jede beruflich bedingte Tätigkeit während der Bereitschaft sowie die Anfahrtszeiten Mehrarbeit, sobald die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird:

„Arbeitszeit bei Rufbereitschaft

[...] Kommt es jedoch im Rahmen der Rufbereitschaft zu einem Einsatz, so zählt dieser Arbeitseinsatz einschließlich einer ggf. erforderlichen Hin- und Rückfahrt als zuschlagspflichtige Mehrarbeit, soweit hierdurch die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit überschritten wurde. Ebenso sind alle anderen einsatzrelevante Zeiten wie z. B. telefonischer Support oder Remotezugriffe zu behandeln.“

→ Maschinenbau, 030200/2945/2017

Grundsätzlich hat der Betriebsrat beim Thema Arbeitszeit Mitbestimmungsrechte, z. B. bei Pausen oder Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Allerdings ist die Mitbestimmung bei der Genehmigung von Mehrarbeit bei Auswärtstätigen deutlich komplexer als im Schichtbetrieb einer Produktion. Die folgende Vereinbarung verweist ausdrücklich darauf, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Anträgen über Mehrarbeit einzuhalten sind:

„Mehrarbeit generell und Grundsätzliches

Es sollen nicht mehr als 20 Std. pro Monat genehmigt werden. Ein Mehrarbeitsantrag kann für max. 2 Monate gestellt werden.

[...]

Mehrarbeit am Samstag, Sonn- und Feiertagen

[...]

Bei Sonn- und Feiertagsarbeit bedarf es der ausdrücklichen Genehmigung und Zustimmung durch den Betriebsrat. Diese ist bis Dienstag 19:00 Uhr in schriftlicher Form oder per E-Mail für die geplanten Tage zu beantragen.“

→ Maschinenbau, 030200/2959/2015

In der Regel wird Mehrarbeit vergütet. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wäre jedoch vorzuziehen, sie durch Freizeit auszugleichen, da nur dadurch die erhöhte Arbeitsbelastung während der Mehrarbeit ausgeglichen wird.

Einige Vereinbarungen enthalten ein Wahlrecht, wonach die Vergütung der Mehrarbeit in Geld oder Freizeit erfolgen kann:

„Ausgleich der Mehrarbeit im gewerblichen Bereich

[...]

Geleistete Mehrarbeit kann wahlweise bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. [...] Die Mehrarbeitszuschläge werden ausgezahlt. Freizeitausgleich ist ab der 1. Mehrarbeitsstunde möglich.“

→ Maschinenbau, 030100/724/2017

Reisezeiten

Ein wesentlicher Regelungspunkt für Auswärtstätige ist der Umgang mit den Reisezeiten: Wann gilt eine Dienstreise als Arbeitszeit und wie ist sie zu vergüten? Grundsätzlich sind 2 unterschiedliche Formen von Reisen bei Auswärtstätigkeit zu

unterscheiden: einerseits die tägliche Fahrzeit z. B. von Servicemonteuren im Dienstwagen, andererseits die Anreise mit dem Flugzeug oder der Bahn zu Baustellen, auf denen sich die Beschäftigten länger aufhalten (vgl. Schumann 2022).

Auch Auswärtstätige müssen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einhalten, z. B. die tägliche Höchstarbeitszeit von in der Regel 8 Stunden, in Ausnahmefällen bis maximal 10 Stunden; die Ruhezeit von 11 Stunden (vgl. **Abbildung 1**). Die Frage, zu welchen Teilen eine Dienstreise als Arbeitszeit gilt, ist damit von großer Bedeutung für sie. Allerdings regelt das Gesetz Dienstreisen nicht ausdrücklich, weshalb das Thema in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen konkretisiert wird. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits im Jahr 2015 entschieden: Fahrzeiten, die Arbeitnehmende ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort (z. B. im Außen-/Kundendienst) zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden aufwenden, stellt Arbeitszeit im Sinne der sogenannten Arbeitszeitrichtlinie dar (**Urteil vom 10.9.2015 – Az. C-266/14**).

Die Bezahlung von Reisezeiten fällt jedoch nicht unter das Arbeitsschutzrecht, sondern das Vergütungsrecht. Laut diesem ist die vertragliche Arbeitszeit zu vergüten; sonstige Zeiten wie z. B. Reisezeiten, Rufbereitschaft, Wegezeiten können nicht oder anders vergütet werden. Nach (Mantel-) Tarifvertrag (z. B. MTV Metall- und Elektroindustrie) können solche Reisezeiten wie Arbeitszeit bezahlt werden. Der BMTV sah die Auszahlung im Rahmen von **Auslösungen** vor.

Aufgrund dieser komplexen Ausgangslage ist in vielen Vereinbarungen definiert, was im jeweiligen Betrieb als Dienstreise und Reisezeit gilt, um Klarheit zu schaffen:

- Es werden folgende Dienstreisen unterschieden:**
- **Dienstreise:** Gesamtreisezeit (für An- und Abreise gemäß schnellster Verbindung gemäß Google Maps o. ä. zwischen Einsatzort und Betriebsgelände bzw. Wohnort beträgt weniger als 3 Stunden).
 - **Fern-Dienstreise:** Gesamtreisezeit zwischen Einsatzort und Betriebsgelände bzw. Wohnort beträgt mehr als 3 Stunden oder es erfolgt min. eine Übernachtung in einer Unterkunft außer Haus.
 - **Auslands-Dienstreise:** sämtliche Dienstreisen mit Reiseziel außerhalb Deutschlands.“

→ Maschinenbau, 010306/106/2023

Teils wird bereits bei der Definition darauf hingewiesen, wie Reisezeiten zu erfassen sind, z. B. durch Auf-/Abrunden auf Viertelstunden:

Definition Dienstreise und Reisezeit
[...] Reisezeit ist die zwischen dem Verlassen des Dienst- bzw. Wohnortes und dem Erreichen der Unterkunft bzw. des Einsatzortes verstrichene Zeit und umgekehrt (in der Regel direkter und schnellster Weg). Reisezeiten sind auf volle Viertelstunden

auf- bzw. abzurunden. [...] Die Dienstreise ist i. d. R. auf drei Monate begrenzt. Ist ein Arbeitnehmer länger als drei Monate an derselben Tätigkeitsstätte beschäftigt, erfolgt die Regelung im Einzelfall.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Wo eine Dienstreise beginnt und endet, ist unterschiedlich geregelt. Oft wird als Start der Wohnort der bzw. des Beschäftigten oder der Betrieb genannt:

Die Dienstreise beginnt und endet an der Wohnung des Mitarbeiters – von der aus der Dienst regelmäßig aufgenommen wird – oder an seiner ersten Tätigkeitsstätte. Beginnt/endet sie an seiner ersten Tätigkeitsstätte, ist die Fahrt davor/danach zwischen Tätigkeitsstätte und Wohnung nicht mehr Bestandteil der Dienstreise.“

→ Anonym, 010306/92/2020

Laut nachfolgender Vereinbarung sind bei den Reisezeiten die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes zu beachten. Die Reisen sollen innerhalb eines zumutbaren Rahmens von Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 22 Uhr erfolgen:

Die von der Einsatzleitung zu planenden Einsätze (Arbeitszeit sowie erforderliche Reisezeiten) im Außendienst sind grundsätzlich von Montag bis Freitag im Zeitraum zwischen 06:00 Uhr bis 22:00 Uhr (Einsatzkorridor) unter Berücksichtigung der gesetzlichen täglichen Höchstarbeitszeit (derzeit 10 Stunden) und der gesetzlichen Ruhezeit (derzeit 11 Stunden) festzulegen. [...] Grundsätzlich beginnt der jeweilige Einsatz beim Kunden nicht später als 08:00 Uhr.“

→ Maschinenbau, 030100/727/2022

Mit Blick auf die Bezahlung von Reisezeiten wird häufig auf die sogenannte aktive Reisezeit verwiesen: Zeiten, bei denen Beschäftigte auf Anweisung ihres Arbeitgebers Aufgaben erfüllen (z. B. im Zug ein Angebot oder eine Präsentation vorbereiten) oder ein Auto lenken. Demgegenüber gilt als passive Arbeitszeit, wenn eine Person als Beifahrer/in einem Auto mitfährt oder während der Fahrt mit der Bahn oder im Flugzeug nicht arbeitet. Aktive Reisezeiten werden in der Regel wie die vertragliche Arbeitszeit vergütet, bisweilen auch inklusive Mehrarbeitszuschläge:

Betriebsvereinbarung „Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsreisen“

[...]

Aktive Reisezeit ist die Zeit, in der ein Beschäftigter aktiv ein Transportmittel führt. Diese Zeit ist wie Arbeitszeit zu vergüten. Überschreitet die aktive Reisezeit die Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit, so sind neben der Vergütung die hierfür vorgesehenen Zuschläge zu zahlen.“

→ Maschinenbau, 040300/98/2023

Für Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen werden ebenfalls Zuschläge bezahlt:

» **Betriebsvereinbarung [...] über Auslandseinsätze**
[...]

Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen werden mit den Zuschlägen lt. Tarifvertrag vergütet.“

→ Maschinenbau, 040300/101/2004

Gemäß nachfolgender Regelung werden die Reisezeiten grundsätzlich bis zu 12 Stunden am Tag wie Arbeitszeit und mit den entsprechenden Zuschlägen bezahlt. Ausnahmen: Passive Reisezeiten und Flugreisen nach Übersee werden ohne Zuschläge vergütet:

» **Organisationsrichtlinie Dienstreisen und Bewirtungen**
[...]

Reisende erhalten bei angeordneten Dienstreisen die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden und an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden täglich, wie Arbeitszeit vergütet. Für passive Reisezeit (Flug, Bahn, Beifahrer) werden keine Zuschläge bezahlt. Reisezeit als Fahrer (Hauptreisemittel) wird wie Arbeitszeit behandelt und mit evtl. anfallenden Zuschlägen über die tägliche Sollzeit hinaus vergütet.

Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen werden mit Zuschlägen vergütet. Bei Flugreisen nach Übersee, wird für die o. g. Personenkreise ungeachtet des vorher definierten die tatsächliche Reisezeit, vergütet jedoch ohne Zuschläge.“

→ Maschinenbau, 030600/41/2017

Eine weitere Sonderform von Reisezeiten sind Wegezeiten im Ausland zwischen Unterkunft und Arbeitsstätte. Sie werden sehr unterschiedlich geregelt. Teilweise werden Wegezeiten erst ab 30 Minuten oder einer Stunde bezahlt:

» **Bei Fahrten von der Unterkunft zum Montageort und zurück – vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende – wird bei regelmäßigem Überschreiten von 30 Minuten (einfache Wegstrecke) die überschreitende Zeit als Wegezeit zuschlagsfrei vergütet. Die überschreitende Zeit ist auf dem Montagenachweis zu dokumentieren.“**

→ Maschinenbau, 010306/101/2022

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Notfälle

Bei Auswärtstätigkeiten spielen Arbeitszeiten außerhalb der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten eine große Rolle, insbesondere für Reparaturarbeiten und Notfälle. In der Regel werden diese Sondereinsätze über Rufbereitschaften oder Bereitschaftsdienste abgedeckt.

Bei einer Rufbereitschaft sind die Beschäftigten außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erreichbar und müssen innerhalb bestimmter Fristen binnen Kurzem tätig werden. Dazu müssen sie sich nicht im Betrieb aufhalten, sondern können ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen, sofern sie dabei die entsprechenden Fristen einhalten. Demgegenüber bestimmt der Arbeitgeber im Bereitschaftsdienst den Aufenthaltsort der Beschäftigten.

Um die verschiedenen Formen dieser Arbeitszeiterbringung näher zu bestimmen, werden sie in den analysierten Vereinbarungen definiert:

» **Betriebsvereinbarung turnusmäßige Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Noteinsätze**
[...]

Definition

Turnusmäßige Rufbereitschaft:

Als turnusmäßige Rufbereitschaft gilt die vorher festgesetzte, begrenzte Zeitspanne, während dieser sich der Mitarbeiter verpflichtet, sofort erreichbar und zur Behebung von Störungen bzw. Einsätzen kurzfristig einsatzbereit zu sein. Der Mitarbeiter hält sich innerhalb seiner Serviceregion einsatzbereit auf und trägt für seine Erreichbarkeit über das zur Verfügung gestellte Diensthandy Sorge.

Bereitschaftsdienst:

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der Mitarbeiter wegen Unterauslastung bzw. Terminänderungen oder anderer nicht von ihm verschuldeter Ereignisse, auf Anweisung der zuständigen Einsatzleitung, an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (Büro/eigene Wohnung) auf einen Einsatz wartet.

[...]

Rahmenbedingungen

Turnusmäßige Rufbereitschaft
[...]

Die hiervon betroffenen Mitarbeiter sollen, nach Möglichkeit, höchstens einmal im Monat zu einer vollen Woche Rufbereitschaft eingeteilt werden.

[...]

Bereitschaftsdienst

Dieser [...] wird von der zuständigen Einsatzleitung tageweise, angeordnet und erstreckt sich längstens über die tägliche arbeitsvertragliche Arbeitszeit, beginnend ab 08:00 Uhr.“

→ Maschinenbau, 030200/2948/2012

Die Regelung thematisiert zudem Noteinsätze, in deren Rahmen die Auswärtstätigen außerhalb von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst alarmiert werden können. Weil solche Einsätze ihre Erholungszeiten stark beeinflussen, sind sie nur freiwillig möglich:

» **Betriebsvereinbarung turnusmäßige Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Noteinsätze**
[...]

Definition
[...]

Noteinsätze:

Einsätze von Mitarbeitern, die außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit, ohne Rufbereitschaft und ohne Bereitschaftsdienst, zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn in Notfällen auf betriebliche Veranlassung tätig werden.

Rahmenbedingungen

[...] Diese Einsätze erfolgen in beiderseitigem Einvernehmen. Falls der Mitarbeiter aus persönlichen oder örtlichen Gründen nicht zur Verfügung steht, entstehen ihm hieraus keine Nachteile.

Während des Erholungsurlaubs ist der Mitarbeiter nicht zu Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Noteinsätzen heranzuziehen.“

→I Maschinenbau, 030200/2948/2012

Die Dauer der Rufbereitschaft ist meist auf eine Woche festgelegt, kann aber auch nur einzelne Arbeitstage umfassen:

„Die Rufbereitschaft dauert üblicherweise eine Woche. Festlegung von Beginn und Ende obliegt dem jeweiligen Service-Center. Die Rufbereitschaft kann auch für einzelne Tage gelten. Sie beginnt an Tagen der Rufbereitschaft um 7:00 Uhr und endet am darauffolgenden Tag um 7:00 Uhr.“

→I Maschinenbau, 030200/2953/2016

Damit zusätzliche Belastungen möglichst gering gehalten werden, muss laut folgenden Vereinbarungen zwischen den Rufbereitschaften genügend Zeit ohne Rufbereitschaft liegen bzw. die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden beachtet werden:

„Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung Ruf- und Einsatzbereitschaft

[...]

Eine Einteilung für einen Zeitraum von länger als ununterbrochen zwei Wochen soll vermieden werden; soweit betrieblich möglich, soll zwischen zwei Rufbereitschaften ein doppelt so langer Zeitraum liegen, wie der vorangegangene Rufbereitschaftszeitraum andauerte.“

→I Elektro, 030200/2949/2013

„Geltungsbereich:

[...] Service-Außendienst Mitarbeiter

[...]

Sind während der Rufbereitschaft Arbeitseinsätze angefallen, so hat der Mitarbeiter danach Anspruch auf eine gesetzliche Ruhezeit von 11 ununterbrochene Stunden. Am darauffolgenden Arbeitstag (Montag bis Freitag) verschiebt sich sein üblicher Arbeitsbeginn daher entsprechend.“

→I Maschinenbau, 030200/2953/2016

Die nachfolgende Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung schützt die Auswärtstätigen ausdrücklich vor Überlastung, indem sie in Rufbereitschaft während der normalen Arbeitszeit keine Mehrarbeit leisten sollen:

„Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung Ruf- und Einsatzbereitschaft

[...]

Mehrarbeit soll für Mitarbeiter, die zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, während der normalen Dienstzeit vermieden werden.“

→I Elektro, 030200/2949/2013

Im nachstehend zitierten Betrieb können die Auswärtstätigen selbstständig Dienste tauschen, was durchaus in ihrem Sinne ist – Stichwort Arbeitszeitsouveränität. Außerdem haben sie hohe Planungssicherheit, da der Bereitschaftsplan 12 Monate im Voraus vorgelegt werden muss:

„Betriebsvereinbarung „Rufbereitschaft an Wochenenden/Feiertagen zur Verbesserung der Servicequalität“

[...]

Bereitschaftsplan

Der Plan ist rechtzeitig vor Beginn der Rufbereitschaft für den Zeitraum von 12 Monaten aufzustellen. [...] Verschiebungen wegen Urlaub, Krankheit oder anderen Gründen regeln die Betroffenen selbstständig.“

→I Energiedienstleister, 030200/2955/2006

Rufbereitschaft gilt betriebsverfassungsrechtlich als Arbeitszeit. Deshalb und um die Beschäftigteninteressen zu wahren, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung: insbesondere bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, bei der Verteilung auf die einzelnen Wochentage und damit bei den Einsatzplänen. In der Regel bekommt der Betriebsrat die Pläne vorgelegt, denen er zustimmen muss. Seine Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung sind im Folgenden mitbedacht:

„Die Feststellung über den Bedarf der Rufbereitschaft obliegt dem Management in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Der Betriebsrat erhält monatlich eine Aufstellung der angefallenen Rufbereitschafts- und Einsatzzeiten.

Allgemeine Grundsätze

[...] Der Rufbereitschaftsplan wird jeweils für das Kalenderjahr oder einen Kalendermonat im Voraus erstellt. Er ist den von der Rufbereitschaft betroffenen Arbeitnehmern jeweils eine Woche vor Beginn des Kalendermonats bekanntzugeben. [...]

Der Rufbereitschaftsplan ist dem Betriebsrat vier Wochen vor dem beabsichtigten Inkrafttreten zur Zustimmung vorzulegen.“

→I Maschinenbau, 030200/2951/2020

Auch Bedingungen der Rufbereitschaft werden geregelt, etwa die technische Ausstattung (Handy, Notebook, Dienstwagen) und Reaktionszeiten, z. B. Rückruf binnen 1 Stunde, Fahrzeit an den Einsatzort binnen 2 Stunden; bei Remote: Zugriff binnen 2 Stunden, Lösung des Anliegens binnen 3 Stunden:

„ Allgemeine Grundsätze

[...]

Der zur Rufbereitschaft eingeteilte Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass er nach der Benachrichtigung über einen notwendigen Einsatz innerhalb von 120 Minuten [...] im Betrieb ist. Er hat seine telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen. Die Dauer der Rufbereitschaft soll pro Mitarbeiter/in eine Woche oder zwei Wochenenden im Monat und vier Wochenenden im Quartal nicht überschreiten. [...]

Der Mitarbeiter kann während der Rufbereitschaft seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen. Er ist jedoch verpflichtet, dafür zu sorgen, dass er für die anfordernde Stelle erreichbar ist. Der Mitarbeiter hat unverzüglich, d. h. innerhalb von 60 Minuten zurückzurufen und, soweit erforderlich, innerhalb von 2,00 Stunden am Einsatzort zu erscheinen. [...]

Einsatz während der Rufbereitschaft

[...]

Der Einsatz beginnt mit dem Anruf/E-Mail und endet entweder mit dem Abschluss von Telefonat/Mail oder durch Beendigung des Einsatzes mit dem Erreichen des Ausgangsortes.“

→ Maschinenbau, 030200/2951/2020

In Außendienst-Services können die Beschäftigten während ihrer regulären Arbeitszeit von 8 bis 12 Uhr für Rufbereitschaft eingeteilt werden, wenn eine Unterauslastung vorliegt. Diese Zeit wird wie gewöhnliche Arbeitszeit vergütet, außer sie bekommen während der Zeit einen regulären Arbeitsauftrag zugeteilt:

„ Betriebsvereinbarung Service-Aussendienst

[...]

Rufbereitschaft besteht dann, wenn an regulären Arbeitstagen [...] von der Einsatzleitung noch kein Einsatz geplant ist; in diesen Fällen dauert die Rufbereitschaft grundsätzlich von 08:00 bis 12:00 Uhr an (interne Bezeichnung: ‚Warten auf Arbeit‘), [...]

[...]

Bei Warten auf Arbeit und für den Fall, dass für den jeweiligen Tag bis spätestens 12:00 Uhr kein Einsatz mehr von der Einsatzleitung angeordnet wird, endet das Warten auf Arbeit und damit der individuelle Arbeitstag. Der Beschäftigte erhält 4 Stunden wie geleistete Arbeitszeit gewertet. Die Differenz zur regelmäßigen täglichen Sollarbeitszeit geht zulasten des Arbeitszeitkontos.

Wird vor 12:00 Uhr ein Einsatz zugeteilt, endet das Warten auf Arbeit zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte den entsprechenden Einsatz beginnt. Die ab 08:00 Uhr bis zum Beginn des Einsatzes angefallene Zeit wird pauschal als Rufbereitschaft mit 10,00 Euro brutto pro Stunde vergütet, maximal jedoch für 4 Stunden.“

→ Maschinenbau, 030100/727/2022

Bei Rufbereitschaftseinsätzen kann es dazu kommen, dass aufgrund der einzuhaltenden Ruhezeit von 11 Stunden der nächste Arbeitstag später

beginnt und die Beschäftigten ihre Sollarbeitszeit nicht erreichen. Im nachstehend zitierten Betrieb wird diese Zeit auf Basis einer Tagesbetrachtung ausgeglichen:

„ Arbeitszeit bei Rufbereitschaft

[...]

Kann ein Mitarbeiter aufgrund von Einsätzen aus Rufbereitschaft im Rahmen der Ruhezeit am folgenden Arbeitstag [...] seine Sollarbeitszeit bis 16:30 Uhr nicht erbringen, wird ihm die ausgefallene Arbeitszeit abzüglich der durch den Rufbereitschaftseinsatz angefallenen Arbeitseinsätze auf Basis einer Tagesbetrachtung ausgeglichen. Dies gilt ebenfalls für Rufbereitschaftseinsätze an arbeitsfreien Tagen mit Ausfallzeiten am darauffolgenden Arbeitstag. [...]

Im Rahmen der Pilotierung werden nur Ausfallzeiten kompensiert, wenn diese durch Rufbereitschaftseinsätze vor Ort beim Kunden entstanden sind. [...] Diese Regelung wird zunächst über 6 Monate pilotiert.“

→ Maschinenbau, 030200/2945/2017

Einige Regelungen setzen auf Freiwilligkeit bei der Einteilung von Rufbereitschaft:

„ Der Mitarbeiter kann seine freiwillige Bereitschaft jederzeit widerrufen. Alle Mitarbeiter, die sich freiwillig bereit erklärt haben, Bereitschaftsdienst zu leisten, haben maximal vier bis fünf Mal Bereitschaftsdienst im Jahr. Zwischen zwei Rufbereitschaften ein und derselben Person müssen mindestens 5 Wochen bereitchaftsfreie Zeit liegen.“

→ Unternehmensbezogene

Dienstleistungen, 030200/2958/2021

Auch Ausnahmen von der Rufbereitschaftsplanung werden geregelt. Ältere Beschäftigte (älter als 55 Jahre), schwerbehinderte oder familiär verpflichtete (minderjährige Kinder, pflegebedürftige Angehörige) können sich freistellen lassen bzw. ihre Wünsche bei der Planung einbringen:

„ Von der Rufbereitschaft können sich Mitarbeiter befreien lassen, die älter als 56 Jahre und/oder schwerbehindert sind.“

→ Anonym, 030200/2961/2023

„ Arbeitnehmer können für die Einteilung zum Rufdienst Wünsche äußern. Den Wünschen von Arbeitnehmern, mit minderjährigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ist dabei der Vorrang einzuräumen.“

→ Maschinenbau, 030200/2951/2020

Die folgende Vereinbarung beschränkt den Einsatz der 55-jährigen Beschäftigten auf maximal 5 Rufbereitschaften je Dienstplanzeitraum und der über 55-jährigen auf maximal 2. Außerdem erhalten die über 55-Jährigen einen Tag Sonderurlaub, wenn

sie für eine volle Woche Rufbereitschaft eingeteilt werden:

» [...] Gesamtbetriebsvereinbarung [...] über die Regelung der Rufbereitschaft

[...]

Geltungsbereich

[...] Monteure aus dem Bereich Service [...]

Rufbereitschaftsplanung

[...] Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Beginns der aktuellen Dienstplanperiode das 55. Lebensjahr vollendet haben, [...] dürfen maximal 5-mal pro Dienstplanzeitraum in der Rufbereitschaft eingeteilt werden, darüber hinaus nur mit Einvernehmen des betroffenen Mitarbeiters. Über 55-jährige Mitarbeiter dürfen maximal zweimal pro Dienstplanzeitraum in der Rufbereitschaft eingeteilt werden, darüber hinaus nur mit Einvernehmen des betroffenen Mitarbeiters.

Die über 55-jährigen Mitarbeiter, die im Wege des Direktionsrechts zur Rufbereitschaft herangezogen werden, erhalten für eine volle Woche Rufbereitschaft einen Tag Sonderurlaub.“

→ Maschinenbau, 030200/2963/2022

Diese Regelung schließt die Rufbereitschaft direkt vor Urlaubsbeginn aus:

» Es darf keine Rufbereitschaftswoche vor Urlaubsbeginn des betreffenden Arbeitnehmers liegen.“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Gute Praxis für Mitarbeitende, die nur für die Steuerung der Serviceeinsätze der Monteure und Monteurinnen zuständig sind, besteht bei der Homag GmbH, wie deren [Porträt](#) zeigt (vgl. Kapitel 3): Hier sind ein 24-Stunden-Service mit unterschiedlichen Schichten in der Woche und freiwillige Tauschmöglichkeiten für die Beschäftigten vorgesehen, durch die sie eine individuelle Arbeitszeitsouveränität erhalten. Letztere ist wichtig, weil die Beschäftigten dadurch erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume haben, die positiv auf ihre Gesundheit und Zufriedenheit wirken (vgl. BAuA 2016).

Zeitkonten

In sehr vielen Betrieben werden unterschiedliche flexible Zeitkonten geführt. Bei Gleitzeitkonten handelt es sich um Arbeitszeitkonten, die eine individuelle Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer betrieblichen Regelung erlauben und die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit ungleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage verteilen. Die regelmäßige individuelle Arbeitszeit muss im Durchschnitt eines Ausgleichszeitraums erreicht werden. Insbesondere bei teils nicht planbaren Arbeitszeiten wie z. B. bei Auswärtstätigkeiten sind flexible Arbeitszeitkonten notwendig und sinnvoll.

Die in den analysierten Betriebsvereinbarungen geregelten Zeitkonten dienen dazu, unterschiedliche Auslastungen bei den Einsätzen auszugleichen. Sie haben damit die betriebliche Flexibilität im Blick. In der Ausgestaltung der Zeitkonten zeigt sich die Vielfalt der Einsatzgebiete der Auswärtstätigen. Zeitkonten für Offshore-Einsätze oder Einsätze im weit entfernten Ausland haben in der Regel deutlich höhere Stundenkontingente als Auswärtstätigkeiten, die in einer Region im Inland durchgeführt werden (von +/- 40 Stunden bis +/- 22 Arbeitstage).



Zum Weiterlesen (2)

Die Debatten um flexiblere Arbeitszeiten sind vielschichtig. In ihrer Materialsammlung zu Arbeitszeitkonten stellt die Hans-Böckler-Stiftung die Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Detail vor. Neben konkreten Fragen (Wie werden Fehlverläufe in der Zeiterfassung repariert? u. a.) geht es um den Einfluss der Beschäftigten und der Mitbestimmungsakteure auf die Konten und deren Ziele.

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-arbeitszeitkonten-20491.htm>

Mit Blick auf die Zeitkonten werden Unter- und Obergrenzen geklärt sowie Bezugsrahmen (z. B. wöchentlich, monatlich), Ausgleichszeitraum, Abbaumöglichkeiten (z. B. halbe/ganze Tage, Ankündigungsfristen) und die Frage: Was passiert mit den geleisteten Stunden, wenn die Obergrenzen überschritten werden (Auszahlung, Zuschläge, Zeitausgleich)?

Die Obergrenzen der Konten unterscheiden sich je nach Einsatzfall deutlich und damit auch die Regelungen dafür, was bei Überschreiten geschehen soll. In einer Betriebsvereinbarung zum Service-Außendienst liegen die Grenzen des Kontos bei -60 Stunden bis +120 Stunden. Wird die Obergrenze überschritten, werden die Stunden mit Zuschlägen ausbezahlt. Um das Zeitkonto abzubauen, können a) entweder halbe oder ganze Gleittage genommen werden oder b) ab 100 Stunden 40 Stunden mit Zuschlägen ausbezahlt werden:

» Betriebsvereinbarung Service Außendienst [...]

Das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto beträgt maximal 120 Stunden. Die Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto darf 60 Stunden nicht überschreiten. Wird das maximale Zeitguthaben zum Ende eines Kalendermonats überschritten, so werden die

über diese Grenze hinausgehenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto mit Mehrarbeitszuschlägen (25 %) [...] ausbezahlt. [...]

Beschäftigte können mit vorheriger Zustimmung der Einsatzleitung [...] entweder ganze oder halbe Tage frei nehmen.

Überschreitet das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto 100 Stunden, so erfolgt auf Antrag des Beschäftigten und mit Zustimmung [der Firma] [...] eine Auszahlung von Zeitguthaben auf 40 Stunden. Die Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt mit Mehrarbeitszuschlägen (25 %) nach dieser Betriebsvereinbarung.“

→ Maschinenbau, 030100/727/2022

Ein wichtiger Aspekt ist der Ausgleichszeitraum, in dem die regelmäßige individuelle Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht wird und somit das Zeitkonto auf null steht. Laut folgender Vereinbarung können Zeitguthaben in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen oder mit Zuschlägen ausbezahlt werden:

» Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit

Wird am Ende des Ausgleichszeitraums kein Zeitausgleich erreicht, gilt folgendes: Ein Zeitguthaben kleiner / gleich 40 Stunden wird in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen.

Ein Zeitguthaben größer 40 Stunden wird mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 % ausbezahlt.“

→ Anonym, 030200/2962/2021

Ein Maschinenbauunternehmen, das Beschäftigte länger auf Baustellen im Ausland entsendet, regelt eine Grenze von +/- 22 Arbeitstage mit einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten. Kann das Zeitkonto innerhalb dieser Zeit nicht ausgeglichen werden, verlängert sich der Ausgleichszeitraum um 4 Monate. Der Zeitausgleich hat Vorrang, aber falls auch nach 4 Monaten kein Abbau des Zeitkontos möglich ist, werden die Stunden ohne Zuschläge ausbezahlt:

» Betriebsvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit und der pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit für Beschäftigte des Technischen Außendienstes [...]

Für alle Beschäftigten wird ein Zeitkonto geführt, dessen Höchstgrenzen 22 Arbeitstage jeweils Plus und Minus nicht übersteigen darf. [...]

Das Zeitkonto ist innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten auszugleichen. Erfolgt ein Ausgleich vor Ablauf dieses Zeitraums, so beginnt ein neuer Ausgleichszeitraum. Sollte ein Ausgleich innerhalb der 12 Monate nicht möglich sein, so wird hierfür eine weitere Frist von 4 Monaten eingeräumt.

Ist ein Ausgleich auch dann nicht möglich, wird das Zeitkonto ohne Zuschläge zur Auszahlung gebracht.“

→ Maschinenbau, 030200/2952/2021

Vereinzelte haben die Beschäftigten das Recht, zwischen Freizeitausgleich (mit Ausbezahlung der Mehrarbeitszuschläge) oder kompletter Ausbezahlung zu wählen:

» Wahlrecht der Arbeitnehmer beim Umgang mit Mehrarbeitsstunden

Bis zum Überschreiten der Grenze von 16 Stunden im Zeitkonto besteht ein Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob er Mehrarbeitsstunden durch Freistellung mit Auszahlung der Mehrarbeitszuschläge abbauen will oder die Mehrarbeitsstunden zuzüglich der Zuschläge ausgezahlt erhalten möchte.

Automatische Auszahlung

Überschreitet das Zeitkonto am Kalendermonatsende die Grenze von 16 Stunden, erfolgt eine automatische Auszahlung der Stunden, die über diese Grenze hinausgehen. Wurde die Grenze durch angeordnete und genehmigte Mehrarbeit überschritten, werden die Stunden zuzüglich der Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

[...]

Zeitkonto

Für jeden Arbeitnehmer wird ein Zeitkonto geführt. Dieses muss für den Arbeitnehmer jederzeit einsehbar sein. [...] Die Auszahlung bedarf der Zustimmung des örtlichen Betriebsrats und des Arbeitnehmers.“

→ Maschinenbau, 030100/724/2017

Mehrere Vereinbarungen regeln den Umgang mit Minusstunden. Diese werden z.B. durch unbezahlten Urlaub oder, wie nachstehend, durch Mehrarbeitsstunden ausgeglichen:

» Betriebsvereinbarung über beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten

[...]

Zeitkontoregelung für Reiseeinsätze

[...]

Zur Vereinfachung der Personalabrechnung werden die Zuschläge grundsätzlich ausbezahlt. Bei einem negativen Zeitkontostand werden die Mehrarbeitsstunden pro Monat in das Zeitkonto gebucht.

Bei einem positiven Zeitkontostand werden die ersten 20 Mehrarbeitsstunden pro Monat in das Zeitkonto gebucht, bis ein Guthaben von plus 40 Stunden erreicht ist. Ab 40 Stunden Zeitkontoguthaben, hat der Mitarbeiter das Wahlrecht, sich die Mehrarbeitsstunden auszahlen zu lassen oder auf das Zeitkonto zu buchen.“

→ Maschinenbau, 010306/107/2021

Gemäß arbeitswissenschaftlichen Studien müssen Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten und vielen Überstunden (= hohe Zeitkontenstände) mit negativen Folgen für ihre Gesundheit und Work-Life-Balance rechnen (vgl. Brauner et al. 2020). Nur wenn die Stunden durch Freizeit ausgeglichen werden, ist langfristig Zeit für Erholung gewährleistet. Demnach ist aus arbeitswissenschaftlicher

Sicht der Freizeitausgleich vorzuziehen. Um die Belastungen durch Mehrarbeit zu reduzieren, sind in einigen Betriebsvereinbarungen Freizeitnahmen verpflichtend:

„Liegen Zeitkonten zum jeweiligen Monatsende außerhalb dieser Grenzen, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, das betroffene Zeitkonto innerhalb von zwei Folgemonaten auf eine zulässige Stundenzahl zurückzuführen. Der Abbau sollte nach Möglichkeit in ganzen Gleittagen oder im Block erfolgen.“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Viele Vereinbarungen enthalten detaillierte Abbaupläne und Verfahrensweisen bei vollen Zeitkonten:

„Zum Monatsende muss das Gleitzeitkonto bis auf +35/-35 Stunden ausgeglichen sein. [...]“

Der Mitarbeiter und der Vorgesetzte erhalten per E-Mail eine Warnung, wenn + 30/-30 Stunden erreicht sind.“

→ Maschinenbau, 030100/718/2021

„Das individuelle Zeitkonto darf max. 156 Stunden betragen. Ab der 100. Stunde ist ein Abbauplan zwingend erforderlich. Dieser muss mit den vorgesetzten Service Leiter / Montagemeister abgesprochen werden.“

→ Anonym, 030200/2961/2023

Um die Risiken übervoller Zeitkonten zu minimieren, haben sich sogenannte Ampelkonten bewährt. Sie sehen je nach Phase unterschiedliche Maßnahmen vor: Wird das Zeitkonto gelb, dürfen weitere Stunden nur nach schriftlicher Genehmigung der oder des Vorgesetzten aufgebaut werden. Im roten Bereich muss verpflichtend mit der Führungskraft ein Abbauplan erstellt werden, so dass kurzfristig ein Drittel der Stunden abgebaut wird:

„Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit [...]“

Die Schwankungsbreite der auf dem Zeitkonto angesammelten Zeit für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird zwischen 80 Plus-Stunden und 50 Minus-Stunden festgelegt.

Um Zeitguthaben und Zeitschulden steuern zu können, wird das Zeitkonto als Ampelkonto geführt. [...] Der Stand des Zeitguthabens wird in drei Phasen (rot, gelb und grün) eingeteilt.

Die unterschiedlichen Kontengrößen der einzelnen Phasen werden wie folgt festgelegt:

Zeitguthaben – Grünphase: null Stunden bis plus 40 Stunden

Zeitguthaben – Gelbphase: plus 40 Stunden bis plus 60 Stunden

Zeitguthaben – Rotphase: plus 60 Stunden bis plus 80 Stunden

[...]

Grünphase im Guthabenbereich

Im Kompetenzbereich der Beschäftigten – Dispositi-

on durch die Beschäftigten

Gelbphase im Guthabenbereich

In diesem Bereich ist ein weiterer Stundenaufbau nur nach vorheriger Abstimmung / Genehmigung mit dem Vorgesetzten möglich [...]. Die Genehmigung durch den Vorgesetzten hat im Vorfeld schriftlich zu erfolgen.

Holt der Mitarbeiter keine Genehmigung des Vorgesetzten ein, hat ein Abbau der Stunden im laufenden Monat zu erfolgen.

Rotphase im Guthabenbereich

In diesem Bereich hat der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter einen Abbauplan zu erstellen. Der Abbauplan muss zwischen 20 Stunden und 30 Stunden enthalten, die Stunden sind im Zeitraum von zwei Monaten abzubauen. Der Abbauplan ist HR und dem Betriebsrat unaufgefordert vorzulegen.“

→ Anonym, 030200/2962/2021

Das Gewähren von Freizeit liegt oft in den Händen des Arbeitgebers. Bei einem weltweit tätigen Maschinenbauunternehmen mit längeren Auslandseinsätzen kann das Zeitkonto bei Auslandsreisen beispielsweise nur in Verbindung mit der Ab- bzw. Heimreise abgebaut werden. Die Auswärtstätigen sind in diesen Fall so früh wie möglich zu informieren. Bei längerer Einsatzdauer wie z. B. beim Aufbau einer neuen Anlage, für die der Arbeitgeber dem Kunden einen Termin zur Inbetriebnahme zugesagt hat (ggf. mit Konventionalstrafen), oder bei abgelegenen Einsatzorten (offshore, Wüste, Orte mit geringem Freizeitwert) ist eine solche Regelung üblich.

Häufig ist der Abbau von Gleitzeittagen reglementiert. Laut einer Betriebsvereinbarung dürfen diese erst gewährt werden, wenn der Jahresurlaub geplant ist:

„Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit [...]“

Ganze Gleitzeittage können erst beantragt / abgebaut werden, nachdem der Jahresurlaub geplant ist. Maximal können 5 ganze Gleitzeittage (im Kalenderjahr) zusammenhängend genommen werden.“

→ Anonym, 030200/2962/2021

Alternativ dazu und um die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten zu erhöhen, wurde folgende Regelung getroffen. Sie sieht ein persönliches Gleitzeitkonto und ein vom Betriebsrat (mit)gesteuertes Arbeitszeitkonto („Flexkonto“) vor, das betriebliche Auslastungsschwankungen ausgleichen soll. Das persönliche Gleitzeitkonto steht im Sinne der Arbeitszeitsouveränität zur eigenständigen Verfügung der Beschäftigten. 1 Tag Freizeitnahme muss der oder dem Vorgesetzten lediglich mitgeteilt werden. Weitere Gleitzeittage sind mit der Führungskraft abzusprechen:

„Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit [...]“

*Für das Gleitzeitkonto gelten folgende Regeln:
[...] Bei Überschreitung von 21 Stunden hat der Vorgesetzte gegebenenfalls den Mitarbeiter nach Ableistung der IRWAZ [individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit] nach Hause zu schicken bzw. kann der Vorgesetzte innerhalb einer Woche nachträgliche Mehrarbeit beantragen. [...]*

Bei Unterschreiten zum Monatsende von -21 Stunden des Gleitzeitkontos wird dieses bis zur Grenze von -21 h mit dem positiven Guthaben des Flexkonto ausgeglichen oder wenn dies nicht möglich ist, vom Entgelt abgezogen.

Mitarbeiter können einen freien Tag aus dem Gleitzeitkonto entnehmen und müssen dies spätestens am Vortag bis 10:00 Uhr dem Vorgesetzten mitteilen. Diese Möglichkeit besteht einmal im Monat.

[...] Bei geplanter Freizeitnahme mehrerer Tage am Stück ist dies mindestens 5 Kalendertage vorher anzukündigen. Im Nichteinigungsfall ist der Betriebsrat und die Personalleitung zu beteiligen.“

→ Maschinenbau, 030200/2946/2022

Im Gegensatz dazu wird das Flexkonto von den Betriebsparteien durch Zusatzarbeitszeitbudgets gesteuert, die ohne Mehrarbeitszeitzuschläge im Konto verbucht werden. Sollten die Zusatzarbeitszeitbudgets aufgrund der Auftragssituation nicht ausreichen, kann zusätzlich Mehrarbeit beim Betriebsrat beantragt werden. Wenn in Unternehmensbereichen (z. B. auf Ebene der Kostenstellen) die Obergrenzen des Flexkontos über ein halbes Jahr hinaus überschritten werden, sind mit dem Betriebsrat Maßnahmen zum Personalausgleich zu vereinbaren:

» Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit [...]

Für das Flexkonto gelten folgende Regeln:

[...] Die Zusatzarbeitszeitbudgets werden für mindestens 1 Woche und höchstens 1 Monat beantragt und vereinbart. Die Anträge für die Zusatzarbeitsbudgets (Flexzeitaufbau) müssen bis spätestens Dienstag 10:00 Uhr beim BR sein. [...]

Sofern der Saldo den Wert von +100 Stunden übersteigt oder -25 Stunden unterschreitet, ist die zuständige Führungskraft verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Saldenbegrenzung auf max. +100 Stunden/-25 Stunden zu ergreifen, diese zu dokumentieren und den Betriebsrat zu informieren.

Sofern das kollektive Bereichskonto von Kostenstellen mit mindestens 3 Mitarbeitern 6 Monate den Wert von +100 Stunden über- bzw. -25 Stunden unterschreitet, sind unverzüglich personelle Ausgleichsmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten. Dazu gehören Qualifizierungsmaßnahmen und interne Versetzungen in Überlastbereiche.“

→ Maschinenbau, 030200/2946/2022

Reisezeit wird meist dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben:

» Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu vier Stunden (tgl. Sollzeit = 8 Std.) bzw. mit bis zu 5 Stunden (tgl. Sollzeit = 7 Std.) und am arbeitsfreien Wochenende für maximal bis zu zwölf Stunden dem individuellen Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Zuschläge werden nicht berücksichtigt.

Bei angeordneten Dienstreisen ist die tägliche Reisezeit an Arbeitstagen mit der Sollzeit abgegolten. Für Reisezeiten am arbeitsfreien Wochenende wird die notwendige Reisezeit für maximal bis zu acht Stunden dem individuellen Gleitzeitkonto gutgeschrieben.“

→ Maschinenbau, 030100/725/2014

Laut folgender Betriebsvereinbarung gehen Einsatzzeiten des Außendienstes am Wochenende nicht auf das Zeitkonto, sondern werden am Ende des Folgemonats ausbezahlt:

» Betriebsvereinbarung Service Aussendienst [...]

Einsatzzeiten am Wochenende werden nicht auf dem Arbeitszeitkonto verbucht, sondern unter Berücksichtigung nachfolgender Zuschlagsregelungen zum Ende des Monats, der auf den Einsatz folgt, ausbezahlt.“

→ Maschinenbau, 030100/727/2022

Pausen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) legt in § 4 Ruhepausen fest: „Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“

Pausenregelungen sind ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarungen und Richtlinien zur Auswärtstätigkeit, da die gesetzlichen Vorgaben am Montageort ggf. von den deutschen abweichen. Mitunter gehen betriebliche Regelungen über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus. In folgender Richtlinie aus dem Jahr 1992 werden daher erst die heimischen Pausenregelungen beschrieben, die bei Montagereisen im Ausland ebenfalls gelten, falls sie nicht den örtlichen Regelungen angepasst werden:

» Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Vesperpause, (1/4 Stunde) und die Mittagspause (1/2 Stunde) eingehalten werden. Bei genehmigter Mehrarbeit über 9,5 Stunden pro Tag ist nach Er-

reichen von 9,5 Arbeitsstunden eine weitere Pause von 1/2 Stunde einzulegen.

[...]

Die Pausen sind der am Montageort gegebenen Regelung anzupassen. Sollte dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich sein, sind die Pausen unter Beibehaltung der Pausendauer mit der entsprechenden Zeitverschiebung einzuhalten.“

→I Maschinenbau, 010306/117/1992

Die nachstehende Betriebsvereinbarung richtet die Pausen ausschließlich nach den örtlichen Regelungen:

„Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der unbezahlten Pausen richtet sich nach den Gegebenheiten des Montageortes. Sie sind jeweils mit dem entsandten Arbeitnehmer am Montageort zu vereinbaren.“

→I Maschinenbau, 010306/05/1990

Gemäß dem Arbeitszeitgesetz müssen Pausen im Voraus feststehen. Im Rahmen flexibler Arbeitszeiten können die Beschäftigten ihre Pausenzeiten üblicherweise selbst festlegen und variieren. Dabei gilt es, als Team die Erreichbarkeit rund um die Uhr zu gewährleisten:

„Im Innendienst ist während der Pausenzeit eine Besetzung im Team sicherzustellen.“

→I Anonym, 030200/2962/2021

Teilweise werden Pausen, wenn sie in der Arbeitszeiterfassung nicht auftreten, dem Arbeitszeitgesetz entsprechend abgezogen:

„Anfallende Pausen sind auf dem Montagenachweis einzutragen. Sollten keine Pausen eingetragen sein, werden bei mehr als 6-stündiger Reisezeit 30 Minuten, bei mehr als 9-stündiger Reisezeit 45 Minuten als Pause abgezogen.“

→I Maschinenbau, 010306/101/2022

Bei Auswärtstätigkeiten stehen Arbeits- und Pausenzeiten weniger fest als z.B. im Schichtbetrieb einer Produktion. Deshalb müssen die Beschäftigten laut folgender Betriebsvereinbarung ihre Zeiten selbst erfassen:

„Betriebsvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung zu den Arbeitszeitregelungen [...] für den Bereich Field Service inkl. Dienstreisen

[...]

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie teilweise auch Pausen bzw. andere Zeiten der Arbeitsunterbrechung aus privaten Gründen sind von den Mitarbeitern selbst zu erfassen.“

→I Maschinenbau, 030200/2950/2019

Schichtarbeit

Je nach Situation am Einsatzort, insbesondere wenn unter Termindruck Maschinen und Anlagen aufgebaut werden müssen, werden für die Arbeit auf den Baustellen Schichtsysteme vereinbart, die unterschiedlich ausgestaltet sind. Das nachstehend zitierte weltweit agierende Maschinenbauunternehmen hat einen 24-Stunden-Service mit 2 Schichten für Baustellen vereinbart:

„Am Einsatzort wird im 12-Stunden-Schicht-System gearbeitet (10 Std. Arbeitszeit, 2 Std. Pause). Dabei wird in der Regel in Tag- und Nachtschicht unterteilt.“

→I Maschinenbau, 030200/2950/2019

Vereinzelt wird darauf hingewiesen, dass die Schichtsysteme im Ausland an die klimatischen Bedingungen (z.B. Hitze, Kälte, Luftfeuchtigkeit) vor Ort angepasst werden. Gegebenenfalls werden auch „fehlende“ Stunden durch Schichtwechsel ausgeglichen:

„Die Lage des Schichtbetriebes ist gesondert unter Beachtung der klimatischen Bedingungen des Montageortes mit dem entsandten Arbeitnehmer jeweils zu vereinbaren bzw. vorher mit der Montageleitung abzuklären und dem Betriebsrat bekanntzugeben.“

→I Maschinenbau, 010306/05/1990

Urlaub und Wochenende

Die Urlaubsplanung für Beschäftigte, die längere Phasen auswärts arbeiten, muss mit größerem zeitlichem Vorlauf erfolgen, damit eine Erholungswirkung des Urlaubs gewährleistet werden kann:

„Die Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, bis jeweils zum 10. Januar vor Beginn des nächsten Dienstplanzeitraums mitzuteilen,

- ob und wie viele Rufbereitschaftsdienste sie freiwillig leisten wollen [...]
- die Urlaubswünsche für mindestens 15 Urlaubstage, welche sich auf den nächsten Dienstplanzeitraum beziehen.“

→I Maschinenbau, 030100/728/2022

Für Beschäftigte, die wegen ihrer Auswärtstätigkeit wenig Übernachtungsmöglichkeiten in ihrem häuslichen Umfeld haben und ihre sozialen Beziehungen lange nicht pflegen können, liegen in den analysierten Betriebsvereinbarungen verschiedene Sonderregelungen für zusätzliche Freizeit vor. In einem Betrieb wurde für Einsätze in Ländern mit klimatisch schwierigen Bedingungen ein Rotationsmodell entwickelt, das Erholungszeiten abseits des Einsatzortes vorsieht:

„Bei Entsendungen an Einsatzorte mit extremen Bedingungen (in Ländern mit erheblich schwierigen Lebensbedingungen, z. B. in Wüsten-, Urwald- und Polargebieten, in großen Höhenlagen und auf Bohrinseln) kann das Projektmanagement bei dem für Landeszulagen zuständigen Ausschuss die Einrichtung eines projektspezifischen Rotationsmodells beantragen. Die Erholungszeiten abseits des Einsatzortes sind einzuhalten durch Freizeitausgleich für am Einsatzort geleistete Überstunden und/oder durch entsprechende Erholungsurlaube. Die Rotationsfrequenz kann abhängig von den Bedürfnissen der Projektdurchführung variieren, jeder Fall ist einzeln vom zuständigen Ausschuss für Landeszulagen zu entscheiden.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

Gemäß einer Richtlinie für Monteure und Monteuren ist der Sonderurlaub vor dem Tarifurlaub zu nehmen:

„Die Mitarbeiter erhalten Sonderurlaub nach folgendem Bewertungssystem:

Für 30 Reisetage erhält der Mitarbeiter einen Tag Sonderurlaub. Jeder Reisetag zählt bei dieser Berechnung.

Der Sonderurlaub ist vor dem Tarifurlaub zu nehmen.“

→ Maschinenbau, 010306/76/2008

Teilweise legen Stufenmodelle zusätzliche freie Tage fest – je nach Abwesenheitsdauer, Länderzonen oder bei Abschlussarbeiten, die den üblichen Heimreiserrhythmus überschreiten:

„Sonderurlaub bei längerer Abwesenheit

Reisende, die im Rahmen einer Reise oder eines Serviceauftrags längere Zeit von ihrem Wohnort abwesend sind, erhalten nach Rückkehr einen Sonderurlaub. Dieser beträgt nach einer Abwesenheit

- von mindestens vier Wochen einen Arbeitstag
- von mindestens sechs Wochen zwei Arbeitstage
- von mindestens acht Wochen drei Arbeitstage.

Der Sonderurlaub ist innerhalb von vier Wochen nach Rückkehr zu nehmen.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

„Sonderurlaub wird gewährt für jeweils einen vollen Dienstreisezyklus. Die Höhe des Sonderurlaubs richtet sich nach den Länderzonen.

Zone 0, Sonderurlaub 0 Tage

Zone I, Sonderurlaub 1 Tag

Zone II, Sonderurlaub 2 Tage

Zone III, Sonderurlaub 3 Tage

Der Sonderurlaub muss in voller Höhe im Anschluss nach der Heimreise genommen werden.“

→ Maschinenbau, 010306/05/1990

Die Unternehmen gewähren Auswärtstätigen auch Sonderurlaube bei familiären Notfällen oder Festtagen:

„In nachstehenden Fällen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes zu gewähren.

Für die [Entfernungs-]Zonen 0 und I kommt der Tarifvertrag zur Anwendung. Für die Zonen II und III gilt nachfolgende Regelung:

- beim Tode des Ehegatten und der Kinder des Arbeitnehmers – 3 Tage

- beim Tode von Familienangehörigen (Eltern, Schwiegereltern aus bestehender Ehe und Geschwister), bei akuter, schwerer Erkrankung des Ehegatten, der eigenen Kinder oder Eltern – 2 Tage

- bei eigener Eheschließung, Entbindung der Ehefrau und bei Eheschließung von Kindern, Geschwistern und Eltern – 2 Tage.“

→ Maschinenbau, 010306/05/1990

Sonn- und Feiertage

Wie ist mit den deutschen bundesländerspezifischen Feiertagen (z. B. Mariä Himmelfahrt/15. August nur in Teilen Bayerns und im Saarland) zu verfahren bzw. mit Feiertagen am Einsatzort? Diese Frage klären viele Regelungen:

„Werden Beschäftigte im Service-Außendienst zu Zeiten für einen Einsatz eingesetzt, an denen am Einsatzort zwar kein Beschäftigungsverbot aufgrund eines gesetzlichen Feiertags besteht, wohl aber am Wohnort des Beschäftigten, ist dieser zur Durchführung des geplanten Einsatzes verpflichtet. Die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit wird in diesen Fällen mit Feiertagszuschlägen gem. dieser Betriebsvereinbarung vergütet.“

→ Maschinenbau, 030100/727/2022

Nach folgender Konzernbetriebsvereinbarung wird der regionale Feiertag wie ein regulärer Arbeitstag ohne Zuschläge bezahlt:

„Ist der Reisende an einer Arbeitsaufnahme am Zielort durch einen regionalen Feiertag gehindert, ist nur die Regelarbeitszeit ohne Zuschläge zu zahlen.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

International verkompliziert sich die Lage zusätzlich. Beispielsweise gibt es in Indien sogenannte eingeschränkte Feiertage, die nicht generell arbeitsfrei sind; die Beschäftigte dürfen stattdessen eine bestimmte Anzahl dieser Tage auswählen und freinehmen. Daher lautet die Frage: Wann ist wo ein Feiertag ein zentraler Regelungsgegenstand?

„Bei Auslandseinsätzen werden die Feiertage gezahlt, wie sie tatsächlich anfallen. Es gilt die Feiertagsregelung am Ort.

Sollte durch Auslandseinsätze ein Mitarbeiter weniger Feiertage erhalten, als an seinem

Wohnort angefallen sind, erhält er am Jahresende einen Ausgleich. Dieser Ausgleich erfolgt in Form der Freistellung von der Arbeit und Zahlung des Feiertagsausgleiches.

Solle ein Mitarbeiter durch Auslandseinsätze mehr Feiertage als an seinem Wohnort erhalten haben, werden diese Tage nicht gekürzt oder in anderer Form in Anrechnung gebracht.“

→I Maschinenbau, 040300/101/2004

Viele Vereinbarungen legen fest, wie mit Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen umzugehen ist. Sie werden möglichst vermieden oder mittels Bonuszahlung und Sonderurlaub ausgeglichen:

» Reisezeit

[...] Es muss darauf geachtet werden, dass die Anreise zum Kunden an einem Werktag stattfindet und nur in Ausnahmefällen auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.“

→I Maschinenbau, 010306/107/2021

» Reisezeiten, die an Sonn- und Feiertagen anfallen, werden durch einen Bonus ausgeglichen. Darüber hinaus wird nach Absprache mit dem Vorgesetzten zeitnah (innerhalb von acht Wochen) je Sonn- und Feiertag ein Ersatzruhetag gewährt.“

→I Maschinenbau, 030200/2950/2010

4.1.6 Vergütung

Das Thema Vergütung bzw. Entgelt bildet einen Schwerpunkt in den analysierten Vereinbarungen. Im Tarifbereich der IG Metall setzt sich das Entgelt aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Basis bildet das Grundentgelt, das sich aus der Arbeitsaufgabe ergibt (z. B. notwendige Kenntnisse, Verantwortung, grundsätzliche Anforderungen). Darauf baut das Leistungsentgelt auf, das sich auf die Ausführung der Arbeiten bezieht (wie viel, wie schnell, wie gut). Der dritte Bestandteil sind Belastungszulagen. Sie sollen besonders schwierige Arbeitsbedingungen (hohe Muskelbelastung, Klimabelastung, Lärm etc.) finanziell ausgleichen, sofern sie nicht abgestellt werden können. Zeiten außerhalb der Regelarbeitszeit (Mehrarbeit, Schichtarbeit, Wochenendarbeit) werden durch Zuschläge abgegolten. Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes und der Arbeitswissenschaft geht es dabei vordergründig darum, die Belastungen so weit wie möglich abzubauen oder zu vermeiden. Jenseits dieser tariflich abgesicherten Entgeltbestandteile gibt es übertarifliche Zulagen wie z. B. Umsatzbeteiligung, Boni, Jubiläumsgeld.

Die analysierten Regelungsinhalte zur Vergütung bei Auswärtstätigkeit sind sehr heterogen und betreffen vorwiegend Belastungszulagen wie Montagezuschläge, Trennungs-/Übernachtungs-/Wochenendzulagen, Auslöse und Zulagen für bestimmte Belastungen. Aufgrund der

Reisetätigkeiten spielen Verpflegungsmehraufwand und steuerliche Regelungen eine große Rolle.

Grundentgelt

Für Beschäftigte, die regelmäßig auf Außenbaustellen Maschinen und Anlagen aufbauen, gibt es unter bestimmten Bedingungen Aufschläge aufs Grundentgelt:

» Die nachfolgenden Grundsätze und Regeln gelten für die Tarifmitarbeiter [...], die auf Außenbaustellen [...] eingesetzt werden und deren Flexzeitkonto < 150 h ist. Dazu gehören folgende Abteilungen:

- Montage
- Inbetriebnahme
- Abnahme
- Qualitätswesen
- [...]
- Technologieentwicklung
- [...]

Einen Montage-Flex-Zuschlag in Höhe von 5 % des Grundentgelts erhalten Beschäftigte bis einschließlich der EG 10 [= maximale tarifliche Entgeltgruppe für Facharbeitende].

Einen Montage-Flex-Zuschlag in Höhe von 7,5 % des Grundentgelts erhalten Beschäftigte > EG 10.“

→I Maschinenbau, 040300/112/2023

» Definition Einsatz [betriebliche Tätigkeitsbezeichnung]

Mitarbeiter, die als Fachkraft [betriebliche Tätigkeitsbezeichnung 1] oder als Fachkraft [betriebliche Tätigkeitsbezeichnung] eingestellt sind, werden in der Regel für 50 % im Werk und auf Außenmontage beim Kunden eingesetzt. [...]

Mitarbeiter, die als Fachkraft [betriebliche Tätigkeitsbezeichnung] oder als Fachkraft [betriebliche Tätigkeitsbezeichnung 2] eingestellt sind, erhalten einen monatlichen Zuschlag i. H. v. 6,5 % des Grundentgeltes (entsprechend der Eingruppierung im ERA-TV [Entgeltrahmentarifvertrag]).“

→I Maschinenbau, 040300/106/2022

Zulagen in der Rufbereitschaft

Einerseits müssen Auswärtstätige in Rufbereitschaft außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erreichbar sein und ggf. innerhalb kurzer Fristen tätig werden, sei es vor Ort oder per Fernzugriff. Andererseits ist nicht garantiert, dass sie überhaupt zum Einsatz kommen. Deshalb gibt es für Rufbereitschaft häufig Zulagen: Verbreitet sind Tagespauschalen (40 bis 110 Euro an Wochenenden/Feiertagen), Wochenpauschalen (275 bis 700 Euro) und Pauschalen für angenommene Anfragen/Servicefälle (20 bis 180 Euro). Vergütungssystematik und -höhe hängen davon ab, wie die Arbeitszeiten der

Bereitschaftsdienste organisiert sind und wie oft solche Einsätze anfallen.

Mehrere Betriebsvereinbarungen regeln eine Pauschale für die Bereitschaftszeit, bezahlen zusätzlich eine Pauschale pro Einsatz und vergüten die geleistete Arbeitszeit mit Überstundenzuschlägen:

„Die Zusatzvergütung für die gesamte Bereitschaft beträgt pro Woche 500,00 Euro brutto. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter pro angenommenem Service Request [=Anfrage] und Bearbeitung mit Kundenrückmeldung 20,00 Euro brutto vergütet. [...]

Die Arbeitszeit während der Rufbereitschaft ist mit Überstundenzuschlag zu vergüten.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 030200/2958/2021

„Betriebsvereinbarung Service „Rund um die Uhr“ im Bereich Fernservice [...]

Die bei Eintritt von Service-Fällen aufgewendete Arbeitszeit wird als Freizeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und muss am darauffolgenden Tag zur Erholung abgebaut werden [...].“

→ Maschinenbau, 030200/2956/2010

„Betriebsvereinbarung turnusmäßige Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Noteinsätze [...]

Für Noteinsätze wird eine Pauschale von 60,00 Euro brutto je Einsatz zusätzlich gezahlt. Die geleisteten Stunden inklusive Fahrzeiten gelten als Mehrarbeit und werden mit Zuschlägen im Stundennachweis vergütet.“

→ Maschinenbau, 030200/2948/2012

In einem Unternehmen erhöhen sich die Wochenpauschalen, wenn die Auswärtstätigen mehr als 5 Wochen Rufbereitschaft leisten:

„Es wird eine Wochenpauschale von 600,00 Euro brutto gezahlt. [...]

Mitarbeiter, die mehr als 5 Rufbereitschaftswochen leisten, erhalten für jede weitere Rufbereitschaftswoche zusätzlich 100,00 Euro brutto (also insgesamt 700,00 Euro brutto).“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Eine Gesamtbetriebsvereinbarung berücksichtigt neben dem Wochenende auch ursprünglich arbeitsfreie Tage:

„Enthält die volle Woche Rufbereitschaft Feiertage, die nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, wird der Betrag je Feiertag um 82,00 Euro erhöht. [...]

Findet die Rufbereitschaft an einem arbeitsfreien Tag statt (z. B. Sonnabend, Sonntag, Feiertag, Gleitzeit-Tag) – 82,00 Euro.“

→ Informationstechnikhersteller, 040300/107/2019

In mehreren Betriebsvereinbarungen werden Pauschalen an die Tarifentwicklung angepasst:

„[...] Gesamtbetriebsvereinbarung [...] über die Regelung der Rufbereitschaft

[...]

Geltungsbereich

Persönlich:

Für alle fachlich geeigneten Monteure aus dem Bereich Service. [...]

Vergütung für Rufbereitschaftseinsätze

Für die Rufbereitschaft erhält der eingeteilte Mitarbeiter eine Wochenpauschale i. H. v. 600,00 Euro (brutto).

Die Pauschalen sind an die Tarifentwicklung gebunden und erhöhen sich jeweils im gleichen Umfang und Zeitraum wie die Tarife. Die Pauschale wird immer auf volle Euro-Beträge aufgerundet.“

→ Maschinenbau, 030200/2963/2022

Teilweise werden die Bereitschaftsvergütungen angebunden an die tariflichen Eckentgeltgruppen (= Orientierungsgröße im Tarifvertrag, steht für den Normallohn einer erwachsenen Facharbeitskraft nach der Ausbildung in der jeweiligen Tarifgruppe), um sie der Tarifynamik zu unterwerfen. Das heißt, sie steigen entsprechend den Tarifierhöhungen:

„Interne Aktennotiz/Info zu Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Zusatzleistungen und Erstattungen von Reisenebenkosten bei Dienstreisen, Service-, und Montageeinsätzen

[...]

Die Vergütung der Rufbereitschaft wird prozentual an die [Eckentgeltgruppe] EG 07 gekoppelt, d. h. bei Tarifierhöhungen wird auch die Vergütung der Rufbereitschaft entsprechend erhöht. Für die Durchführung der Rufbereitschaft erhalten die hierfür eingeteilten Mitarbeiter nachfolgende pauschale Zusatzvergütung pro Rufbereitschafts-Woche:

First Level: 29,54 % der Vergütung in EG 07, 900,00 Euro (brutto) je Woche (Montag bis Sonntag)

Second Level: 22,98 % der Vergütung in EG 07, 700,00 Euro (brutto) je Woche (Montag bis Sonntag) [...].“

→ Anonym, 040300/95/2011

Belastungen durch Rufbereitschaft werden u.a. durch Zuschläge auf die individuellen Entgelte abgegolten:

„Betriebsvereinbarung zu Rufbereitschaften an Wochenenden, Feiertagen, sowie an Brückentagen [...]

Bei Erbringung von Arbeitsleistung während einer Rufbereitschaft gelten folgende Grundsätze: Diese Zeiten gelten als Arbeitszeit, von dem Zeitpunkt des Anrufs. [...]

Sonn- und Feiertage: Vergütung der Arbeitszeit erfolgt mit einem Zuschlag von 100 % bzw. 150 %

Samstag: Vergütung der Arbeitszeit erfolgt mit einem Zuschlag von 50 %.

→ Maschinenbau, 030200/2957/2015

Auch Zeitgutschriften für höhere Belastungen werden vereinbart:

» Betriebsvereinbarung zur Bereitschaft im techn. Innendienst

[...]

Für die täglich geleistete Bereitschaftszeit werden folgende Zuschläge, die ebenfalls in Form von Zeit vergütet werden, vereinbart:

Für die Zeit bis zu 2 Std. eines Arbeitstages 25 %.

Für die darüber hinausgehende Zeit eines Arbeitstages 50 %.

→ Anonym, 030200/401/1998

Laut folgender Vereinbarung werden Zulagen zu besonderen Arbeitszeiten bezahlt:

» Betriebsvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit und der pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit für Beschäftigte des Technischen Außendienstes

[...]

Endet die Sollarbeitszeit nach 17:00 Uhr gilt folgende Regelung:

Jede notwendige, angeordnete und genehmigte Spät- bzw. Nachtschicht wird mit 0,5 % (Basis [höchste tarifliche Entgeltgruppe] nach dem 36. Monat in der Gruppe plus 11,25 %) bewertet, unabhängig von der persönlichen Entgelteinstufung. Diese Regelung wird auch bei AT-Angestellten angewendet.

Maschinenbau, 030200/2952/2021

Montagezuschlag

Montagezulagen sind in der Regel nach Dauer (Stunden) und Regionen gestaffelt und als Prozentwerte des Tarifentgelts oder als feste Beträge angegeben.

Für Beschäftigte, die nicht immer Auswärtstätigkeiten ausüben, werden für die besonderen Arbeitsbedingungen Montagezulagen oder -zuschläge von 8 % bis 28 % bezahlt. Dafür enthielt der gekündigte Bundesmontagetarifvertrag die Regelung, dass Montagestammarbeitskräften während der Montage ein Montagezuschlag in Höhe von 13 % des Tariflohns der jeweiligen Tarifgruppe zu zahlen ist:

» *Für die Berechnung der Montagezulage zählen alle Montagetage der Mitarbeiter, an denen gearbeitet und/oder gereist wurde. [...] Erfolgt die Montage mit den dazugehörigen Reisezeiten nicht mit einem vollen Arbeitstag, so zählt diese dennoch immer als ein ganzer Montagetag.*

→ Maschinenbau, 040300/91/2022

» Montagezuschlag

Für jede geleistete Montagestunde wird zusätzlich zum Stundenentgelt ein Zuschlag von 13 % des tariflichen Grundentgelts gezahlt. [...]

Messeauf-/-abbau

Für die Mitarbeiter, die unsere Messestände auf- bzw. abbauen, wird der Montagezuschlag von 13 % je Stunde [...] und ggf. die Trennungszulage [...] [bezahlt].

→ Maschinenbau, 030100/729/2008

Nach folgender Betriebsvereinbarung erhalten Servicetechnikerinnen und -techniker, die nur gelegentlich Auswärtstätigkeiten übernehmen, eine Zulage von 16 %:

» *Die Zulage für Außenmonteure beträgt weiterhin 8 % und sporadisch in die Außenmontage gehende gewerbliche Mitarbeiter erhalten weiterhin für die geleisteten Stunden eine Zulage in Höhe von 16 %, sofern keine anderen Zuschläge gezahlt werden.*

→ Maschinenbau, 030100/726/2013

Verschiedene Vereinbarungen enthalten Stufenregelungen, die für geleistete Stunden Zulagen auf das Grundentgelt gewähren – zusätzlich zum Montagezuschlag:

» *Angelehnt an den Bundesmontagetarifvertrag (13 % des Tarifgrundlohns) wird ein Montagezuschlag gezahlt. Zusätzlich wird je geleisteter Montagestunde ein Betrag gewährt, der sich in Abhängigkeit der Montagestunden des jeweiligen Monats durch Multiplikation nach folgender Staffelung ermittelt:*

1 bis 49 Stunden = 0,60 Euro

50 bis 79 Stunden = 1,00 Euro

80 bis 109 Stunden = 1,70 Euro

110 und mehr Stunden = 2,40 Euro.

→ Maschinenbau, 040300/111/2023

Arbeitstage werden ebenfalls als Kalkulationsbasis für die Montagezulagen festgelegt:

» Staffelfwerte

Folgende Staffelfwerte gelten je nach Gesamtmontagetage pro Kalenderjahr:

1. Staffel: 1–20 Tage: Wert pro Tag (brutto)

45,00 Euro

2. Staffel: 21–40 Tage: Wert pro Tag (brutto)

50,00 Euro

3. Staffel: 41–60 Tage: Wert pro Tag (brutto)

60,00 Euro

4. Staffel: 61–75 Tage: Wert pro Tag (brutto)

70,00 Euro

5. Staffel: > = 76 Tage: Wert pro Tag (brutto)

75,00 Euro

Die Staffelfwerte unterliegen der Steigerung der prozentualen Entgelterhöhung des Unternehmens. Dies gilt für prozentuale Entgelterhöhungen nach dem [Datum].

[...]

Wochenendpauschale

Die gemäß KBV-Reiserichtlinie, Pkt. [Nr.] geltende Wochenendpauschale von 20 Euro (ganztags) wird auf 40,00 Euro (ganztags); 20,00 Euro halbtags (Grenze: 12:00 Uhr lokale Zeit) erhöht. [...]

[...]

Unterjährige Ein- und Austritte

Bei unterjährigem Ein- und Austritt beginnt bzw. endet die Berechnung für die Festlegung der Staffel entsprechend anteilig nach Ein- bzw. Austrittsdatum.“

→ Maschinenbau, 040300/91/2022

Je nach Montageort und den ggf. damit besonderen Herausforderungen z. B. auf See werden unterschiedliche Montagezulagen ausbezahlt:

” Bezahlung auf Montagen:

Landmontagestunden: Tarifentgelt plus Leistungszulage plus 14 % von EG [betriebliche Entgeltgruppe]

Seemontagestunden: Tarifentgelt plus Leistungszulage plus 28 % von EG [betriebliche Entgeltgruppe].“

→ Maschinenbau, 040200/868/2008

Folgende Betriebsvereinbarung gewährt auch auf die Reisezeiten einen Montagezuschlag:

” Bezahlung auf Montagen:

Reisestunden: Tarifentgelt plus 16 % pro Reisestunde

Landmontagestunden: Tarifentgelt plus 16 % pro Arbeitsstunde an Land

Seemontagestunden: Tarifentgelt plus 26 % pro Arbeitsstunde auf See

Beispiel Reisestunden: Tarifentgelt 100 % + Leistungszulage 6 % + Reisezuschlag 10 % = 116 %.“

→ Maschinenbau, 010306/76/2008

Montagezulagen für erschwerte Arbeits- und Lebensbedingungen

Bei Auswärtstätigkeiten im Ausland werden für die teils erschwerten Arbeits- und Lebensbedingungen besondere (Länder-)Zulagen gezahlt:

” Zuschläge für die Montage:

Für jede gearbeitete Stunde bzw. Reisestunde wird grundsätzlich ein Zuschlag von 13 % vom Tarifentgelt gezahlt. In bestimmten Ländern (siehe Anlage [Nr.]) wird wegen erschwelter Bedingungen ein Zuschlag von 18 % gezahlt.“

→ Maschinenbau, 010306/79/2010

” Für Entsendungen in bestimmte Länder, in denen typischerweise unter besonders schwierigen Rahmenbedingungen gearbeitet werden muss, erhöht sich die Zulage gem. Ziff. [Nr.] um 50,00 Euro brutto pro Kalendertag. Eine durch die Betriebs-

parteien schließende Liste der Länder, für die dies zutrifft, ist in Anlage aufgeführt.“

→ Maschinenbau, 010306/84/2022

Teilweise wird im Vereinbarungstext direkt auf einzelne Länder verwiesen:

” In der Auslandszulage werden Zusatzbezüge für den Auslandsaufenthalt nach Regionen vergütet. Die Vergütung beginnt mit dem Ankunftstag am Einsatzort und endet mit dem Abreisetag am Einsatzort.

Auslandzulage 1: 55,00 Euro/Tag EU (Deutschland ausgenommen) inklusive Schweiz, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland, etc.

Auslandzulage 2: 65,00 Euro/Tag (USA, Kanada, Island, Türkei und Norwegen)

Auslandzulage 3: 90,00 Euro/Tag (Alle übrigen Einsatzorte).“

→ Maschinenbau, 010306/98/2023

Häufig werden für die Montagzulagen Ländergruppen entlang der Kontinente gebildet:

” Auslandszulage:

Europa:

bis zwei Wochen: -

drei Wochen bis drei Monate: 70,00 Euro pro Woche

ab dem vierten Monat bis zu sechs Monate: 1.000,00 Euro pro Monat

Asien, Australien, Nordamerika, Südamerika:

bis zwei Wochen: -

drei Wochen bis drei Monate: 140,00 Euro pro Woche

ab dem vierten Monat bis zu sechs Monate: 2.000,00 Euro pro Monat

Bei den genannten Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge.

Die Vergütung erfolgt pro angefangene Kalenderwoche. Jede angefangene Kalenderwoche (eine Kalenderwoche beginnt montags) wird als Grundlage der Auslandszulage-Berechnung herangezogen.

Entsendungen mit einer Dauer länger als vier Monaten werden bei einem Beginn während des Monats die Pauschale kalendertäglich berechnet.

[...]

Gehaltsentwicklung während der Entsendung:

Entsandte Mitarbeiter/innen werden nach den Regeln des Stammbetriebes in die Gehaltsentwicklung einbezogen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 010306/81/2021

Montagezulagen für bestimmte Beschäftigtengruppen

Führungskräfte in der Gruppen- und Baustellenleitung sowie weitere auf den Baustellen spezifisch Tätige (z. B. in der Qualitätssicherung) erhalten Zulagen aufgrund ihrer Verantwortung vor Ort:

„Für die Dauer der Baustellenleitung beim Kunden vor Ort zahlt der Arbeitgeber eine arbeitstägliche Pauschale. Diese beträgt 25,00 Euro brutto arbeitstäglich bei einer Arbeitszeit (exklusive Pausen) von mindestens 7 Stunden.“

→ I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040300/104/2014

Im Servicebereich wurden vergleichbare Zulagen für Servicetechniker und -technikerinnen vereinbart. Die Servicepauschale wird z. B. anhand eines Punktesystems berechnet:

„Das Unternehmen zahlt den Servicetechnikern zusätzlich zum vertraglich geschuldeten tariflichen Grundentgelt eine Servicepauschale. Diese berechnet sich als prozentualer Zuschlag auf das vertragliche Grundentgelt mit Zulagen unter Berücksichtigung der Anzahl der erbrachten Servicetage wie folgt:

Pro Servicetag 1 Punkt

Komplette Woche auf Service (= 5 Arbeitstage)

+1 Punkt

Komplettes Wochenende auf Service oder Dienstreise +2 Punkte

unter 100 Punkte Zuschlag 10 %

100 bis 160 Punkte 15 %

161 bis 190 Punkte 20 %

191 bis 213 Punkte 25 %

214 bis 230 Punkte 30 %

231 Punkten entsprechen einer Reisetätigkeit von knapp über 70 %. Sollte ein Mitarbeiter mehr als 231 Punkte erreichen, erhält er für 5 Punkte einen zusätzlichen bezahlten freien Tag.“

→ I Maschinenbau, 040100/415/2022

Trennungs-, Übernachtungs- und Wochenendzulagen

Für Auswärtstätigkeiten, die mehrere Tage oder Wochen der Trennung vom häuslichen Umfeld beinhalten, werden Übernachtungs-/Wochenendzulagen oder Trennungsgeld gezahlt. Letzteres soll dafür entschädigen, dass die eigene Wohnung nicht im Einzugsgebiet liegt, auch wenn die Unterkunft vom Arbeitgeber bezahlt wird:

„Bei Montagen, die mind. 5 zusammenhängende Tage andauert und auswärtige Übernachtungen erforderlich machen, wird zusätzlich je Montagetag eine ‚Trennungszulage‘ in Höhe von 10,23 Euro gezahlt.

Bei Feiertagen freitags oder montags wird diese Zulage auch für die 4 Tage/Woche gewährt.“

→ I Maschinenbau, 030100/729/2008

Wochenenden stehen unter gesetzlichem und tariflichem Schutz und sind prinzipiell arbeitsfrei. Daher werden Reise- und Auswärtstätigkeiten am Wochenende mit Zulagen ausgeglichen:

„Sofern die Montage ein auswärtiges Übernachten erfordert, wird ab 3 Tagen ununterbrochener Abwesenheit (2 Übernachtungen) eine Trennungszulage in Höhe von 20,00 Euro pro Tag gezahlt.

Wochenendzulage 1 – Rückreise samstags (Freitag voller Arbeitstag): 100,00 Euro

Wochenendzulage 2 – Anreise sonntags: 150,00 Euro

Wochenendzulage 3 – Verbleib vor Ort am Wochenende/Wochenende eingebettet in Montage: 250,00 Euro.“

→ I Maschinenbau, 040300/111/2023

Laut folgender Richtlinie kann bei Dienstreisen, die über ein Wochenende andauern, das privat verbrachte Wochenende über das Übernachtungsgeld und die Verpflegungspauschale abgerechnet werden:

„Dienstreisen im Inland und im angrenzenden Ausland, die über das Wochenende dauern, werden durch das Wochenende unterbrochen. Verbleibt der Mitarbeiter nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten über das Wochenende am Einsatzort, so kann er die Kosten (Verpflegungspauschale und Übernachtungsgeld) für den Verbleib am Einsatzort abrechnen.“

→ I Metallverarbeitung, 040300/108/2019

Auslöse

Die Auslöse umfasst Erstattungen für Verpflegungsmehraufwendungen, die aufgrund einer vom Arbeitgeber angeordneten Dienstreise anfallen. Da es zur Auslöse keine gesetzlichen Regelungen gibt, wird sie im Arbeitsvertrag oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag vereinbart. Im Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) war die Auslösung eine Pauschalerstattung der Mehraufwendungen am Montageort. Sie war gestaffelt in „Nahmontage“ (bis 80 km), „kleine Fernmontage“ (bis 180 km) und „große Fernmontage“ (über 180 km). Aufgrund der arbeitgeberseitigen Kündigung des BMTV im Jahr 2004 ist der Tarifvertrag teilweise in der Nachwirkung; er entfaltet nur noch für wenige Beschäftigte direkte Wirkung auf ihren Arbeitsvertrag. Manche Arbeitgeber lehnen sich jedoch an die Bestimmungen an und entwickel(te)n die Bedingungen in den Betriebsvereinbarungen teilweise weiter.

Das Bundesfinanzministerium hat Höchstsätze definiert, bis zu denen Auslösezahlungen steuerunschädlich sind. Ist keine pauschale Erstattung vereinbart, beschränkt sich die Erstattungspflicht des Arbeitgebers auf die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten. Die untersuchten Richtlinien geben in der Regel die steuerlichen Regularien wieder:

„Die Regelungen des Bundesmontagetarifvertrages, seit 2004 gekündigt und in der Nachwirkung,

werden durch nachfolgende Regelungen dieser Betriebsvereinbarung ersetzt.

[...] Daher wird nachfolgend ersatzweise eine Vergütung der ersten Anfahrt zum Kunden/Einsatzort und der letzten Rückfahrt (nach Hause bzw. zum Hotel) vereinbart. Diese Fahrzeiten werden wie Arbeitszeit vergütet und sollen die Servicetechniker nicht schlechterstellen als nach der Nah- und Fernauslöse des Bundesmontagetarifvertrages. Die gesetzliche Pauschale des Verpflegungsmehraufwandes, von derzeit 12,00 Euro und 24,00 Euro, wird entsprechend der gesetzlichen Regelung bezahlt.

Die gemäß dieser BV vereinbarte Vergütung der ersten Anfahrt und letzten Rückfahrt erfolgt nicht, wenn der Servicetechniker Ansprüche aus dem Bundesmontagetarifvertrag geltend macht. Das bedeutet, dass in einem solchen Fall die erste Anfahrt zum Kunden/Einsatzort und die letzte Rückfahrt nicht wie Arbeitszeit vergütet werden, sondern die Arbeitszeit erst am ersten Einsatzort beginnt und am letzten Einsatzort endet.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040100/416/2019

Mehrere Vereinbarungen bestimmen die Auslösesätze anhand eines Stufenmodells:

„Berechnung der Entfernung

[...]

Nahauslösung:

Entfernung bis 7 km = 2,50 Euro
Entfernung über 7–20 km = 8,50 Euro
Entfernung über 20–32 km = 11,00 Euro
Entfernung über 32–44 km = 13,75 Euro
Entfernung über 44–56 km = 16,50 Euro
Entfernung über 56–68 km = 19,50 Euro
Entfernung über 68–80 km = 22,25 Euro

Fernauslösung:

Entfernung über 80 – 180 km = 36,00 Euro
Entfernung über 180 km = 44,00 Euro.

Der Verpflegungsanteil der Fernauslösung beträgt 68%, der Übernachtungsanteil beträgt 32%.

Nahauslösung bei Fernmontage:

Entfernung bis 7 km = 0,00 Euro
Entfernung über 7 km–32 km = 2,15 Euro
Entfernung über 32 km = 3,90 Euro

Reisewege (d. h. Wegezeiten - also der Baustellenwechsel am gleichen Tag) innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit werden gemäß § 5.3 BMTV wie Arbeitszeit bezahlt und finden bei der Feststellung der Nahauslösungszone keine Berücksichtigung.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 040300/103/2016

Die nachfolgende Betriebsvereinbarung geht dabei aufgrund des besonderen Produktportfolios auch auf Auslandseinsätze auf dem Meer ein:

„Bei längerfristigen Offshore-Einsätzen unter erschwerten Einsatzbedingungen werden pauschale Übernachtungskosten gemäß der aktuell gültigen Reiserichtlinie [...] gewährt. [...] Jeder Offshore-Tag wird mit einer Pauschale in Höhe von 75,00 Euro brutto vergütet. Pro vollständig geleistete Offshore-Woche erhält der Mitarbeiter zusätzlich einen Tag bezahlte Freistellung.“

→ Maschinenbau, 040100/414/2011

Wäschegeld

Längere Auswärtstätigkeiten bringen Aufwendungen für das Waschen und Reinigen der Kleidung mit sich. Viele Unternehmen übernehmen die Kosten oder erstatten z. B. wöchentlich oder in größerem Rhythmus eine Pauschale:

„Ab der vollendeten 3. Woche erhält der Mitarbeiter pauschal 50,00 Euro netto Wäschegeld. Sind längere Aufenthalte geplant, so sind alle 14 Tage weitere 50,00 Euro fällig.“

→ Maschinenbau, 010306/105/2023

„Alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, erhalten für die Reinigung der Arbeitskleidung ein monatliches Wäschegeld von 35,00 Euro brutto. [...] Ausgenommen hiervon sind lediglich die Kosten für die Fremdreinigung von Spezialkleidung für den Einsatz im Tiefkühlbereich. Diese Kosten sind gegen Nachweis erstattungsfähig.“

→ Maschinenbau, 040300/90/2022

In anderen Richtlinien werden alle Kosten für die Arbeitskleidung übernommen sowie auch anteilig Kosten für die private Wäsche:

„Bei ununterbrochenen Einsätzen von mehr als 5 Kalendertagen können die nachgewiesenen Reinigungskosten für Arbeitskleidung voll, für Wäsche und Kleidung zur Hälfte abgerechnet werden.“

→ Maschinenbau, 040300/99/2021

Manchen Arbeitnehmenden wird die Arbeitskleidung gestellt:

„Für Servicetechniker wird die Arbeitskleidung über das Service Center gestellt, für Reinigung ist jeder selbst verantwortlich. Dafür erfolgt keine Bezahlung.“

→ Maschinenbau, 030100/726/2013

„Erstattung von privaten Telefon- und Reinigungskosten

Für die Erstattung von privaten Telefonkosten sowie die Aufwendungen zur Reinigung der Wäsche wird eine Pauschale in Höhe von 25,00 Euro pro angefangene Woche (7 Wochentage) erstattet. [...]

Sonderregelungen für Montageeinsätze
Monteure erhalten grundsätzlich zwei Arbeitsan-
züge pro Jahr. Bei einer auswärtigen Einsatzdauer
von mehr als 56 Tagen werden drei Anzüge pro
Jahr kostenlos zur Verfügung gestellt.“

→I Maschinenbau, 030600/41/2017

Koffergeld

Längere Auswärtstätigkeiten mit vielen betriebsbe-
dingten Reisen erfordern eine Ausstattung durch
Koffer, für die mitunter Pauschalen vereinbart
werden:

» Mitarbeiter [...] erhalten bei Bedarf und auf
Nachweis einen Zuschuss zum Kauf eines Reisekof-
fers zur ausschließlichen Verwendung auf Dienst-
reisen, in Höhe von max. 110,00 Euro.“

→I Maschinenbau, 010306/107/2021

» Zur Berücksichtigung eventueller besonderer
Aufwände bei längeren bzw. häufigeren Dienst-
reisen einschließlich Entsendungen zahlt das Un-
ternehmen jedem Mitarbeiter, der mindestens 15
Reisetage innerhalb eines Kalenderjahres erbringt,
auf Antrag eine einmalige pauschale Ausrüstungs-
beihilfe je Kalenderjahr von 400,00 Euro brutto.“

→I Maschinenbau, 010306/84/2022

Belastungszulagen

Zulagen für Erschwernisse oder besondere Be-
lastungen werden zusätzlich für Arbeiten gezahlt,
die mit besonderen physischen Belastungen ver-
bunden sind – das heißt, wenn die Arbeit selbst
und/oder die Arbeitsbedingungen besonders
schwer oder gefährlich sind. Zu außergewöhnli-
chen Erschwernissen gehören z.B. extreme Hit-
ze oder Kälte, Schmutz- und Staubbelaftung,
Strahlenbelastung, Erschütterungen, Arbeiten in
Zwangshaltungen oder extremer Höhe, Tragen ent-
sprechender Schutzausrüstungen wie z.B. Atem-
schutzmaske oder Hitzeschutzbekleidung. Die vor-
liegenden Regelungen unterscheiden sich nach
Belastungsarten und Einsatzfällen.

Eine Betriebsvereinbarung umfasst Belastungs-
zulagen für Arbeiten in der Kälte, in Bereichen mit
Brandvermeidungssystemen durch Sauerstoffent-
zug mit und ohne Atemschutz, in großer Höhe und
einzelne Sonderfälle:

» Zulagen werden weiterhin für die Dauer der
unter Einwirkung der Belastungen und/oder Er-
schwernisse ausgeführten Tätigkeiten gezahlt. Die
Zulage wird für die volle Arbeitsstunde gezahlt;
Voraussetzung ist eine Mindestdauer der Einwir-
kung der Belastungen und/oder Erschwernisse je
Arbeitsstunde von 45 Minuten.

Erschwerniszulagen nach dieser Betriebsverein-
barung können für folgende besondere körperliche
Belastungen und Arbeiterschwernisse gezahlt
werden:

Kälte:

Kälte 3 (Tiefkühlager): (Arbeiten für mindestens
2 Stunden bei Temperaturen in 3 der Anlage bei
mindestens -11 Grad Celsius bis zu -28 Grad Celsi-
*us) **

Zulage in Euro pro Stunde: 3,00

Kälte 2 (Kühlager): Arbeiten für mindestens 4
Stunden bei Temperaturen in der Anlage unter Null
*Grad Celsius bis -10 Grad Celsius **

Zulage in Euro pro Stunde: 2,20

Kälte 1 (Kühlager): Arbeiten für mindestens 4
Stunden bei Temperaturen in der Anlage unter 5
*Grad Celsius bis Null Grad Celsius **

Oxy 2: Atemschutz Oxyreduct ohne Atemschutz
gem. Gefährdungsbeurteilung der jeweiligen
Kundenanlage

Zulage in Euro pro Stunde: 1,20

Oxy 1: Oxyreduct mit Atemschutz gem. Gefähr-
dungsbeurteilung der jeweiligen Kundenanlage

Zulage in Euro pro Stunde: 2,20

Sonderfälle mit anderen Belastungen

Anwendbarkeit gesondert zu vereinbaren (z. B.
Geruch, Zwangshaltung, Hydraulik)

Zulage in Euro pro Stunde: nach Vereinbarung
zwischen 1,20/2,20/3,00

Höhe: Arbeiten in Höhe bei getragener PSA
[persönlicher Schutzausrüstung] gegen Absturz und
ohne festen Stand auf einer Plattform für mindes-
*tens in Höhe bei 5. Stunden **

Zulage in Euro pro Stunde: 1,20

Bei Überschreiten des zeitlichen Mindestwertes
wird die Zulage für den gesamten Zeitraum des
Einsatzes unter den erschwerten Bedingungen
gezahlt.“

→I Maschinenbau, 040300/90/2022

Ein Unternehmen bezieht sich in seiner Betriebs-
vereinbarung auf Belastungen, wie es im Entgelt-
rahmen-Tarifvertrag vorgesehen ist: Hohe körper-
liche Belastungen seien möglichst zu vermeiden.
Ist das nicht möglich, wird für jede Arbeitsstunde
eine Zulage gezahlt. Diese wird im Folgenden nach
Tätigkeiten und Belastungsgruppen unterschieden
und auf die Eckentgeltgruppe bezogen:

» Belastungen, die zu einer Zulage führen
Folgende Tätigkeiten wurden durch die Betriebs-
parteien als zulagenfähig identifiziert:

Tätigkeiten im Schweißwerk:

Handschweißen: Belastungsgruppe 3

Strahlen/Verputzen: Belastungsgruppe 2

Kranfahren: Belastungsgruppe 2

Körperbauschlosser: Belastungsgruppe 1

[...]
Tätigkeiten in der Großteilebearbeitung:
Kranfahren/Einrichten/Fertigmachen: Belastungsgruppe 2
Bearbeitung von Gussteilen: Belastungsgruppe 2 (temporär)

Waschen: Belastungsgruppe 1.

[...]

Erschwernisse, die zu einer Zulage führen

Folgende Tätigkeiten wurden durch die Betriebsparteien als zulagenfähig identifiziert:

- Außenmontage- und Inbetriebnahmearbeiten auf Baustellen für Innenmonteure
- Reparaturschweißarbeiten für Mitarbeiter des Schweißwerkes auf Baustellen
- Montageeinsätze der Mitarbeiter der Qualitätssicherung

[...]

Dauer der Zulagenzahlungen

Für die [...] genannten Tätigkeiten [...] wird die Zulage für den gesamten Zeitraum der Tätigkeit gewährt. [...]

Für die Bearbeitung von Gussteilen und Arbeiten unter Vollschutz in der Montage wird die Zulage nur für die tatsächliche Zeitdauer der Belastung gewährt.

Höhe der Belastungszulage

Bei den Belastungszulagen werden drei Belastungsgruppen unterschieden:

- Geringe Belastung = 2,0 % der Eckentgeltgruppe
- Mittlere Belastung = 3,5 % der Eckentgeltgruppe
- Erhöhte Belastung = 5,0 [%] der Eckentgeltgruppe.

→ Maschinenbau, 040300/93/2013

Einrüstung –, ferner für Arbeiten auf an Ketten oder Seilen hängenden beweglichen Körben oder Gerüsten sowie auf Leitern in Höhen
25–50 m = je Std. 0,40 Euro
50–75 m = je Std. 0,75 Euro
75–100 m = je Std. 0,90 Euro

Erschwerniszulagen bei Arbeiten mit Schutzanzügen

- Schutzanzug mit Kapuze (Gewebe mit PVC oder ähnlich beschichtet), Überschuhen und Handschuhen aus Plastik oder Gummi = je angefangene halbe Std. 0,15 Euro
- wie [oben], jedoch mit Atemmaske mit Filter oder Luftzufuhr durch Atemschlauch = je angefangene halbe Std. = 0,80 Euro
- wie [oben] jedoch mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer) = je angefangene halbe Std. = 1,50 Euro
- Vollschutz = je angefangene halbe Std. 2,15 Euro

Erschwerniszulagen bei Einsätzen in MVA [=Müllverwertungsanlagen] generell je Std. 0,85 Euro

Erschwerniszulagen beim Cladding
[=Schutzanzug]

- auf MVA-Baustellen (inkl. MVA-Erschwerniszulage) = je Std. 1,00 Euro
- auf anderen Baustellen = je Std. 0,60 Euro

Zulagen für Erschwernisse, die hier nicht genannt sind, werden von Fall zu Fall vereinbart.“

→ Maschinenbau, 040300/100/2015

Verpflegungsmehraufwand

Der Verpflegungsmehraufwand bezeichnet die zusätzlichen Kosten, die eine Person zu tragen hat, die aus beruflichen Gründen außerhalb der eigenen Wohnung und außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte tätig ist und sich daher nicht so günstig wie zu Hause verpflegen kann. In der Regel erstattet der Arbeitgeber die Mehraufwendungen für Verpflegung in Höhe der gesetzlich festgelegten steuerfreien Pauschalen. Darüber hinausgehende Zuschläge für Verpflegungsmehraufwand wie z.B. bei Tätigkeiten auf Messen und bei Krankenhausaufenthalten sind steuerpflichtig.

Die nachfolgende Konzernbetriebsvereinbarung zahlt den Auswärtstätigen bei Messeeinsätzen zusätzlich zu den gesetzlichen Verpflegungspauschalen 20 Euro:

Die zu Messen entsandten Mitarbeiter unterliegen während ihres Aufenthaltes am Messe- oder Ausstellungsort den Bestimmungen der Reisekostenrichtlinie. Zu der festgesetzten Verpflegungspauschale wird folgender Zuschlag pro Tag gewährt:

- 20,00 Euro an Mitarbeiter, die vor Beginn bzw. nach Beendigung der Messe mit dem Auf- bzw.

Betriebsvereinbarung zur Abgeltung von besonderen Erschwernissen auf der Montage

[...]

Für folgende Arbeiten werden Erschwerniszulagen bezahlt:

- für Arbeiten in Zwischendecken oder in vergleichbaren Raumverhältnissen, wenn die verbleibende Höhe 0,80 m nicht übersteigt = je Std. 0,50 Euro
- für Arbeiten in Schmutz = je Std. 0,50 Euro
- für Arbeiten in Schmutz und Lärm = je Std. 0,60 Euro
- für Arbeiten in Schmutz und Wärme = je Std. 0,60 Euro
- für Arbeiten in Schmutz und Hitze ab 40°C = je Std. 0,75 Euro
- für Arbeiten, die in freien Höhen – ohne feste

Abbau der Einrichtungen beschäftigt werden.

- 20,00 Euro an Mitarbeiter, die während der Messe eingesetzt sind.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Die folgende Richtlinie weicht von den gesetzlichen Pauschalen ab, wenn kostenlose Mahlzeiten gestellt werden. Der Verpflegungssatz orientiert sich an landesabhängigen Warenkörben:

» International Field Assignment Policy (Richtlinien für internationale Arbeitseinsätze

[...]

Sofern kostenlose Mahlzeiten gestellt werden, erhält der Mitarbeiter 50 % des Verpflegungssatzes.

Die Höhe des Verpflegungssatzes wird durch den Wert eines Warenkorbes berechnet. Der Warenkorb wird durch [die Firma] und für alle Standorte gleich definiert, für den ein externer Dienstleister die Daten bereitstellt. Es wird dann festgesetzt und in lokaler Währung, wenn nicht andernfalls in der Übersichtsliste festgelegt, ausbezahlt.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

In einer Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass auch bei Krankenhausaufenthalten während der Auswärtstätigkeit Verpflegungspauschalen bezahlt werden:

» Betriebsvereinbarung über Regelungen für Aulands-Dienstreisen

[...]

Bei Arbeitsunfähigkeit mit Krankenhausaufenthalt besteht Anspruch auf die Hälfte der Verpflegungspauschale einschließlich Übernachtungsgeld. Der Anspruch auf Übernachtungsgeld entfällt, wenn keine Kosten für die Unterkunft anfallen.“

→ Maschinenbau, 010306/05/1990

Bonuszahlungen

Bonuszahlungen sind Sondervergütungen, die nicht tariflich festgeschrieben sind. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er solche übertariflichen Zulagen zahlen möchte. Gegebenenfalls legt er gemeinsam mit dem Betriebsrat die Grundsätze fest, nach denen Boni ausgezahlt werden. In der Regel ist eine Bonuszahlung ein variabler Entgeltbestandteil und von einer bestimmten Leistung abhängig. Dazu werden umsatz- oder qualitätsbezogene Ziele definiert wie z.B. eine bestimmte Anzahl an Auftragseingängen (gewichtet), definierte Deckungsbeiträge, ein bestimmter Umsatz, schnelle Abarbeitung, geringe Reklamationsquote.

Beschäftigte im Vertriebsaußendienst erhalten oft einen vom Verkaufsergebnis abhängigen Bonus. Die Vergütung der Verkäuferinnen und Verkäufer sieht 2 Vergütungsbestandteile vor: Neben festen tariflichen Entgeltbestandteilen erhalten sie einen variablen, prozentual vom Fixum abhängigen

Vergütungsanteil (Bonus). Dieser wird in der Regel wie folgt durch betriebliche Zielvereinbarungen ermittelt:

» Vergütungs Aufbau

Für ab dem 01.01.2020 neu eingestellte Verkäufer gilt wie folgt festgesetztes prozentuales Verhältnis zwischen fixem und variablem Anteil in der Zieleingruppierung.

- Entgeltgruppe 6 [Betrieb]: 80 fix / 20 variabel
- Entgeltgruppe 7 [Betrieb]: 75 fix / 25 variabel
- Entgeltgruppe 8 [Betrieb]: 70 fix / 30 variabel
- Entgeltgruppe 9 [Betrieb]: 70 fix / 30 variabel

Fixe Bestandteile für die obige Systematik sind die jeweiligen monatlichen tariflichen Leistungen und evtl. monatliche Zulagen. Variabler Bestandteil ist der Bonus [Name] aus dieser Konzernbetriebsvereinbarung.

[...]

Ziele und Zielparameter

Die Ziele werden unterschiedlich gewichtet. Die Gewichtung enthält die jeweils gültige Anlage. Die Summe aller gewichteten Ziele beträgt 100 %. [...]

Zielfestlegung

[...] Die Zielsetzung der fünf Ziele [...] ist dem Verkäufer durch den Verkaufsleiter in einem persönlichen Gespräch zu erläutern und bei einer Abweichung von 10 Prozentpunkten zum jeweiligen individuellen Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Jahre individuell bezogen auf den jeweiligen Verkäufer und das dazugehörige Verkaufsgebiet zu dokumentieren. Zur Vorbereitung des Gesprächs sind dem Verkäufer die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig vor dem Gespräch zur Verfügung zu stellen.“

→ Maschinenbau, 040200/867/2021

Auch für Beschäftigte, die den Service vor Ort durchführen, loben Unternehmen Prämien oder Boni aus, um den Abschluss von Wartungsverträgen, den Verkauf von Ersatzteilen usw. durch sie zu fördern:

» Verkaufsprämie

Der Servicetechniker erhält für den erfolgreichen Abschluss eines Wartungsvertrages eine Verkaufsprämie (Anlage [Nr.).

[...]

Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung Entgeltsystem Servicetechniker

[...]

Verkaufsprämie für verkauften Wartungsvertrag, pauschal 10 % vom Jahresverkaufswert [...].“

→ Unternehmensbezogene

Dienstleistungen, 040100/416/2019

Da die Service-Beschäftigten die Maschinen und Anlagen gut kennen, können sie dem Vertrieb häufig Hinweise geben. Die folgende Vereinbarung regelt ein Bonussystem, das entsprechende Tipps aufgreift:

” Zweckbestimmung

[...] Das Tipp-System im Service, soll der Verkaufsförderung von Serviceprodukten, Ersatzteile, Dienstleistungen sowie von Neu- und Gebrauchtmaschinen dienen. [...]

Die Tipp-Daten werden mittels Datenaustausch an die [Positionen] weitergeleitet, die die Verantwortung für das getippte Produkt haben. Hier hat der verantwortliche Bearbeiter im Innendienst die Aufgabe, den Kunden zu kontaktieren, ein entsprechendes Angebot zu erstellen und den Verkauf abzuschließen.

[...]

Tipp-Prämien

Für erfolgreiche Tipps wird eine Prämie gezahlt. Die Definition prämienerberechtigter Tipps, die Höhe der Tipp-Prämie sowie die Gültigkeit sind in Anlage 1 dieser Betriebsvereinbarung geregelt.

[...]

Anlage [Nr]: [...]

Definition prämienerberechtigte Tipps

Ein prämienerberechtigter Tipp entsteht durch:

- ausschließlich zusätzliche Aktivitäten, die zu einem zusätzlichen Umsatz führen, der ohne diesen Tipp nicht zustande gekommen wäre.
- eine vom Mitarbeiter ausgehende Initiative zum Verkauf.

Gültigkeit von Tipps

Tipps behalten für 6 Monate nach Angebots-erstellung ihre Gültigkeit, sollte nach dieser Frist daraus noch kein Auftrag erstanden sein, verfallen sie. [...]

Höhe der Tipp-Prämie

2 % des Auftragswertes, max. jedoch 300,00 Euro brutto für alle Ersatzteile, Ersatzteilkpakete und Dienstleistungen. [...]

0,5 % des Auftragswertes, max. jedoch 1.500,00 Euro brutto für alle Maschinenverkäufe von Neu- oder Gebrauchtmaschinen sowie bei Maschinenüberholungen. [...]

50,00 Euro für jedes kostenpflichtige Digitalprodukt als pauschale Provision.“

→ Maschinenbau, 040300/89/2020

Manche Servicebeschäftigte erhalten für die optimale Erfüllung ihrer Serviceaufgaben bei Sondereinsätzen eine Bonusvergütung:

” Arbeitszeit

Das monatliche Fixum und der Bonus stellt die Vergütung für die gesamten mit der übertragenen Aufgabe verbundenen, zeitlichen Aufwendungen dar, auch wenn diese über die Sollarbeitszeit hinausgehen. [...] Für Samstagsarbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung. [...]

Der Inhalt

Der Bonus ermittelt sich aus den getätigten Einsätzen sowie den gefahrenen Kilometern. Der Bonus wird nur für Ersteinsätze gewährt.

Zukünftige Lohnerhöhungen

Durch zukünftige tarifliche Erhöhungen des

Arbeitsgrundentgeltes werden auch der Kilometerbonus, der Einsatzbonus und der Bonus für Sonderfälle [...] erhöht. [...]

Die Tarifierhöhung gilt für den Anteil an der variablen Vergütung, der einer tariflichen Leistungsbeurteilung von [tariflicher Betriebsdurchschnitt] Prozent entspricht. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung eines durchschnittlichen Stützpunktmonteurs beträgt 33,5 %.“

→ Maschinenbau, 030100/719/2021

Die nachfolgende Richtlinie legt den Bonus entsprechend der Berufserfahrung fest, gestaffelt von Auszubildenden bis zu erfahrenen Fachkräften:

” Einsätze an der [Industrieanlage] werden nach folgender Systematik vergütet:

Gehalt + Job-Bonus + Länderzulage [...]

Gehalt: Das Grundgehalt entspricht der individuellen arbeitsvertraglichen Regelung.

Bonus: Der Bonus ist nach Erfahrung und Verantwortung im Feld als auch für den Field Service Support gestaffelt:

- Auszubildende: 50,00 Euro

- Field Service I: 130,00 Euro

- Field Service Support/Field Eng II: 180,00 Euro

- Field Service Support/Field Eng II: 230,00 Euro

Der Bonus wird für jeden Job-Tag gezahlt, den das Unternehmen dem Kunden in Rechnung stellt.“

→ Maschinenbau, 010306/97/2020

Steuerregelungen

Die steuerlichen Regelungen bei Auswärtstätigkeit sind von Land zu Land unterschiedlich und in Deutschland oft komplex. Deshalb sehen viele Vereinbarungen für die Auslandsmontage Erstattungen und entsprechende Steuerberatungen vor. Der Grundgedanke dahinter: Die Beschäftigten dürfen durch die Auslandstätigkeit nicht benachteiligt werden und nur Steuern in der Höhe bezahlen müssen, wie sie es auch in Deutschland täten:

” Sind Steuern aufgrund von Gesetzen im Ausland oder aufgrund von Verträgen mit Deutschland (z. B. Doppelbesteuerungsabkommen, Betriebsstätten) an das Land abzuführen, in das der Mitarbeiter reist, so trägt der Mitarbeiter höchstens den Anteil der Steuern, den er nach deutschem Recht zu zahlen hätte. Sofern im Ausland angefallene Steuern den Betrag übersteigen, der als Steuerschuld in Deutschland festgesetzt worden wäre, wird die Differenz von [der Firma] übernommen. Der Differenzbetrag wird durch geeigneten Nachweis dem Mitarbeiter von [der Firma] erstattet.“

→ Maschinenbau, 010306/87/2021

Bei den Steuerregelungen geht es neben der Einkommenssteuer auch um Familien- oder

Kinderzulagen, die unter Umständen aufgrund der Auswärtstätigkeit wegfallen:

„Gegen Verlustnachweis erstattet die Geschäftseinheit des Heimatlandes dem Mitarbeiter die infolge der Arbeitseinsätze aufgetretenen Differenzen bzw. Verluste bei Familien-/Kinderzulagen, als wäre der Mitarbeiter im Heimatland geblieben.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

Eine Betriebsvereinbarung greift das Thema Elterngeld auf. Sie garantiert eine Ausgleichszahlung, falls durch die Auswärtstätigkeit Nachteile entstehen:

„Nachteilsausgleich:

Entstehen dem Mitarbeiter bedingt durch die Auswärtstätigkeit Nachteile bei der Berechnung des Elterngeldes, so trägt die Arbeitgeberin eine Aufzahlung bis maximal zum geltenden Höchstbetrag. Die Aufstockung des Elterngeldes durch die Arbeitgeberin ist auf 3 Monate begrenzt.“

→ Maschinenbau, 010306/69/2022

4.1.7 Sozialversicherung, betriebliche Altersversorgung und Versicherungen

In der Sozialversicherung gilt das Prinzip: Beschäftigte sind grundsätzlich in dem Land versichert, in dem sie ihre Beschäftigung ausüben. Bei Entsendungen für einen deutschen Arbeitgeber im Rahmen eines Projekts oder eines im Voraus befristeten Vertrags bleiben die Auswärtstätigen in der deutschen Sozialversicherung, wenn alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Für Fälle, in denen die deutsche Sozialversicherung nicht einpringt, werden Zusatzversicherungen geregelt:

„Je nach Gesetzgebung des Heimatlandes und den Regeln und Vorschriften der verschiedenen Rentenversicherungen beantragt die Geschäftseinheit des Heimatlandes den Verbleib des Mitarbeiters in der Rentenversicherung des Heimatlandes während der Dauer der Arbeitseinsätze.“

Ist der Verbleib in der Rentenversicherung des Heimatlandes oder des Wohnsitzlandes nicht möglich, zahlt die Geschäftseinheit des Heimatlandes Beiträge in eine private Rentenversicherung bis zur maximalen Höhe der Arbeitgeber – Sozialversicherungsbeiträge des Heimatlandes ein.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

Viele Unternehmen schließen zusätzliche Auslandskrankenversicherungen ab:

„Auslandsreisekrankenversicherung: Dienstreisende sind durch [Firma] krankenversichert.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Eine Vereinbarung regelt den Umgang mit der betrieblichen Altersversorgung und mit Dienstjubiläen:

„Betriebliche Altersversorgung und Dienstjubiläen:

Für alle in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Entsendungsarten gilt:

1. Zeiten der Entsendung auf Baustellen gelten als anrechnungsfähige Dienstzeit und werden für die betriebliche Altersversorgung dem Grunde und der Höhe nach und bei der Berechnung der Dienstjubiläen berücksichtigt [...].“

→ Maschinenbau, 010306/111/2014

Dienstliches und teils privates Reisegepäck werden oft explizit zusatzversichert:

„Reisegepäckversicherung: 4.000,00 Euro (bei Verlust und Beschädigung).“

→ Maschinenbau, 010306/107/2021

Auch Reiseunfallversicherungen für die Zeiten im Ausland werden vereinbart:

„Neben dem gesetzlichen Unfallschutz besteht eine Reiseunfallversicherung in Höhe von derzeit 35.000,00 Euro im Todesfall und 70.000,00 Euro im Invaliditätsfall.“

→ Maschinenbau, 030600/41/2017

Teilweise werden Rechtsschutzversicherungen abgeschlossen, die auch bei Verkehrsunfällen greifen:

„Transportversicherung/Gepäckversicherung
Alle im Eigentum der [Firma] oder deren angeschlossenen Unternehmen befindlichen Geräte, z. B. Montage- und Reparaturwerkzeuge (hierzu gehören auch Messgeräte und Laptops), Rechner etc. sind während sämtlicher Transporte mit Transportmitteln aller Art und den Aufenthalten weltweit versichert.
[...]

Verkehrs- und Fahrer-Rechtsschutzversicherung
[Die Firma] hat eine Verkehrs- und Fahrer-Rechtsschutzversicherung abgeschlossen. Diese tritt bei Rechtsstreitigkeiten nach Unfällen oder Verkehrsverstößen ausschließlich auf Dienstfahrten als Schutz gegen ungerechtfertigte juristische Beschuldigungen ein.“

→ Metallverarbeitung, 040300/114/2016

Versicherungen für Dienstfahrten im Inland beziehen teilweise auch Rufbereitschaft und Privatfahrzeuge explizit mit ein:

„Notwendige Fahrten mit dem privaten Pkw oder mit dem Firmenfahrzeug im Rahmen der Rufbereitschaft (auch zwischen Ausgangs- und Einsatzort) werden einer Dienstfahrt gleichgestellt und es besteht Versicherungsschutz im Rahmen der betrieblichen Haftpflichtversicherung.“

→ Maschinenbau, 030200/2951/2020

„Versichert sind Kfz-Unfallschäden bis max. 100.000,00 Euro beim Einsatz von Privat-Pkw während einer beruflichen Auswärtstätigkeit.“

→ Maschinenbau, 040300/99/2021

Eine Vereinbarung zur Rufbereitschaft verweist auf die besonders belastenden Einsätze zur Nachtzeit, aufgrund derer eine gesonderte Haftpflichtversicherung für mögliche Fehler oder Unfälle abgeschlossen wird:

„Betriebsvereinbarung turnusmäßige Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Noteinsätze [...]

Arbeitsleistungen außerhalb der normalen Arbeitszeit und insbesondere zur Nachtzeit bergen erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko. Deshalb verpflichtet sich der Arbeitgeber, für die Zeiten der Rufbereitschaft, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, die auch Schäden aufgrund grober Fahrlässigkeit abdeckt.“

→ Maschinenbau, 030200/2948/2012

4.1.8 Unterbringung

Die Regelungen zur Unterbringung sind ebenfalls stark davon geprägt, wie und wo die Auswärtseinsätze stattfinden: im In- oder Ausland, mehrtägig oder mehrwöchentlich oder monatelang. Bei kurzfristigen Entsendungen wird in der Regel ein Hotelzimmer bezahlt, bei längeren Aufenthalten eine Wohnung:

„Für eine Entsendung bis zu vier Wochen wird ein Hotelzimmer bereitgestellt.

Für Entsendungen mit einer Dauer von mehr als vier Wochen wird ein Hotelzimmer oder eine Wohnung bereitgestellt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 010306/31/2021

Häufig werden Obergrenzen für Hotelkosten festgelegt, von denen im Ausnahmefall begründet abgewichen werden kann. Für Hotels im Ausland werden dazu in der Regel Sterne-Klassifizierungen aufgenommen. Laut folgender Richtlinie kann die Übernachtungspauschale beleglos auch für Privatunterkünfte genutzt werden:

„Standard und Buchungskriterien

Bei der Hotelbuchung im Inland ist eine Höchstgrenze von 120,00 Euro pro Übernachtung einzuhalten. Wird diese Höchstgrenze [...] überschritten, kann eine Buchung mit Begründung erfolgen. Die Buchung ist mit dem disziplinarischen Vorgesetzten vorab abzustimmen.

Im Ausland sind Hotels zu buchen, die der deutschen Drei-Sterne-Klassifizierung entsprechen. Hierbei gilt als maximaler Übernachtungspreis die aktuelle Übernachtungspauschale des Bundesministeriums der Finanzen (BMF).

Übernachtungspauschale

Die Inanspruchnahme der Übernachtungspauschale ist vorab vom disziplinarischen Vorgesetzten schriftlich freizugeben. Privatunterkünfte können grundsätzlich nur dann genutzt werden, wenn die Übernachtungspauschale bezogen wird.

Der Mitarbeiter trägt die Kosten der Übernachtung (inkl. Nebenkosten) und ist alleiniger Rechnungsempfänger. Die Übernachtungspauschale wird über die Reisekostenabrechnung ohne Angabe eines Belegs gezahlt.

Bei Auswahl der Unterkunft ist auf einen dem Reiseland angemessenen Sicherheitsstandard zu achten. Zudem sollte die Unterkunft so gewählt werden, dass die Entfernung zum Einsatzort angemessen ist.“

→ Maschinenbau, 010306/87/2021

Viele Unternehmen organisieren selbst oder über ein Dienstleistungsunternehmen Unterkünfte im Ausland. In den Vereinbarungen werden in solchen Fällen Standardausstattungen der Wohnungen beschrieben:

„International Field Assignment Policy (Richtlinien für internationale Arbeitseinsätze

[...]

Sofern das Unternehmen die Unterbringung organisiert, mietet das Unternehmen / der Unternehmensvertreter ein geeignetes Haus bzw. eine Wohnung. Das Unternehmen bezahlt Miete, Hausratversicherung, Strom und Wasser und stellt folgende „Standardeinrichtung“:

1 Einzelzimmer pro Mitarbeiter

Einrichtung: Bett, Bettwäsche, Nachttisch, Nachttischlampe, Tisch, Stuhl, Lampe, Kleiderschrank

1 Wohnraum / Gemeinschaftsraum Einrichtung:

Tisch, Stühle, Sesselgarnitur, Lampen, Bücherregal, Fernsehgerät (sofern möglich)

1 Badezimmer

Einrichtung: WC, Waschbecken, Badezimmererschrank/-spiegel, Badewanne oder Dusche, Badehandtücher / Handtücher, Wäschekorb / Wäschegestell

1 Küche

Einrichtung: Herd, Kühlschrank, Spüle, Küchenschrank, Tisch, Stühle, Töpfe und Pfannen, Teller und Schüsseln, Besteck, Gläser und Becher, Küchenhandtücher, Mülleimer, Putzeimer / Reinigungsmaterialien

Allgemein: Gardinen, Waschmaschine (pro Haus), Bügelbrett/-eisen, Klimaanlage, Putzhilfe (keine tägliche Haushaltshilfe, keinen Wäscheservice).

Wünscht der Mitarbeiter zusätzliche Möbel zur Standardeinrichtung, kann er diese auf eigene Kosten beschaffen. Es dürfen keine baulichen Veränderungen an Haus oder Wohnung vorgenommen werden.“

→ Maschinenbau, 010306/89/2012

4.1.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Familienbegleitung

Die beruflichen Anforderungen mit dem Familienleben zu vereinbaren, ist eine Aufgabe, die alle Beteiligten angeht: die Familien, das Gemeinwesen (z. B. Kinderbetreuung) und die Unternehmen. Häufig werden unter dem Schlagwort Vereinbarkeit Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen verstanden. Im Zusammenhang mit Auswärtstätigkeit geht es jedoch um die Frage: Wie oft und wie lange können die Beschäftigten ihre Auswärtstätigkeit unterbrechen und zu ihren Familien nach Hause fahren (vgl. Kapitel 4.1.4)? Bei langandauernden Auslandsaufenthalten kann die Familie üblicherweise mit an den Einsatzort ziehen.

Die analysierten Vereinbarungen enthalten vorwiegend Regelungen zu Heimreisen, wobei Reiseintervall und -dauer festgelegt werden. Die Formulierungen sind unterschiedlich detailliert, beispielsweise werden Richtwerte je nach Einsatzort im In- oder Ausland festgelegt. In der Regel gilt: je weiter entfernt, desto größer der Abstand zwischen den Heimreisen:

Familienfahrten:

[...] Als Orientierung gilt die Kostenübernahme für Familienheimfahrten an jedem 2. Wochenende, jedoch nicht länger als 6 Monate ab dem Termin der Versetzung/Einstellung.“

→ Maschinenbau, 040300/gg/2021

Einige Vereinbarungen beschreiben genau, in welchen Fällen die Familien mitreisen dürfen und welche Kosten (z. B. für Reisen, Unterkunft, Schulgebühren, Kinderbetreuung) übernommen werden:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um dem unternehmerischen Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden, hat der Mitarbeiter das Recht, unter den nachfolgenden Voraussetzungen seine Familie an den Einsatzort mitzunehmen.

Begriffsdefinition

Familienangehörige sind Ehepartner, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft und unterhaltsberechtignte Kinder. Nichtverheiratete Partner werden als Familienangehörige des Mitarbeiters gewertet, sofern nachweislich ein gemeinsamer Wohnsitz vorliegt.

Familienbegleitung

Voraussetzungen

Eine Familienbegleitung wird seitens des Arbeitgeberunternehmens grundsätzlich bei Einsätzen von mindestens 12 Monaten wie folgt unterstützt.

[...]

Visabeantragungen

Bei der Visabeschaffung für die Familienangehörigen werden die Mitarbeiter durch das Arbeitgeberunternehmen unterstützt. Die Kosten werden durch das Arbeitgeberunternehmen getragen.

Auslandsrankenversicherung

Das Arbeitgeberunternehmen versichert die Familienangehörigen über den Rahmenvertrag in der Auslandsrankenversicherung. Die Kosten werden durch das Arbeitgeberunternehmen zu 100 % getragen.

Kindertagesstätte, -garten und Schule

Die Gebühren für Kindertagesstätte, -garten und Schule werden nach Prüfung durch die zuständige Personalabteilung vom Arbeitgeberunternehmen getragen. Sofern am Einsatzort eine deutsche Schule vorhanden ist, kann diese gewählt werden. Ansonsten sollen die Kinder in eine internationale Schule gehen, um die reibungslose Rückkehr nach Einsatzende zu erleichtern. Es werden ausschließlich die Schulgebühren getragen. Die Kosten für Bücher, Schuluniformen, Transport zwischen Wohnung und Schule, Nachhilfe etc. hat der Mitarbeiter selbst zu tragen.

Verbleib der Familie im Inland

Versicherungen

Liegt eine Entsendung mit Delegation gemäß § [Nr.] vor, ruht die Sozialversicherungspflicht des Mitarbeiters in der Krankenversicherung. Damit ist eine Familienversicherung über den Mitarbeiter nicht mehr möglich und die Familie im Inland muss sich zwingend freiwillig krankenversichern. Die Beitragszahlungen müssen durch den Mitarbeiter organisiert werden. Gegen Beleg werden 50 % der Kosten durch das Arbeitgeberunternehmen erstattet.“

→ Maschinenbau, 010306/111/2014

4.1.10 Konfliktregelungen

In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG gibt es Konfliktregelungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu den jeweiligen Vereinbarungen, z. B. zur Auslegung der Regelungen oder zu Dienstplänen für die Rufbereitschaft.

In mehreren Vereinbarungen werden paritätisch besetzte Arbeitskreise oder Kommissionen beschrieben, die Konflikte zwischen den Betriebsparteien lösen sollen:

Konzernbetriebsvereinbarung Auswärtstätigkeit (Reiserichtlinie)

[...]

Fragen zur Anwendung und Auslegung dieser Konzernbetriebsvereinbarung werden grundsätzlich zwischen den Betriebsparteien erörtert und geregelt.

Sollte diese Vorgehensweise in angemessener Zeit zu keiner Einigung führen, wird eine Schlichtungskommission einberufen. Diese paritätisch besetzte Kommission wird aus je zwei Beisitzern pro Betriebspartei gebildet. [...]

Sollte auch die paritätisch besetzte Kommission nicht zu einem einvernehmlichen Einigungsvorschlag kommen, steht es den Betriebsparteien frei, die Einigungsstelle anzurufen. Die Einigungsstelle

ist aus je drei Beisitzern pro Betriebspartei zu besetzen. Es steht den Betriebsparteien frei, einen externen Beisitzer zu bestimmen. Den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt ein Richter der aktiven Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Betriebsparteien erklären, dass sie sich dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen werden. §§ 76, 76a BetrVG gelten entsprechend.“

→ Maschinenbau, 010306/87/2021

„Konzernbetriebsvereinbarung zum Betrieb eines GPS-Systems zur Disposition in der [Firma]-Außenorganisation

Gemeinsamer Arbeitskreis

Die Verhandlungsparteien bilden einen gemeinsamen Arbeitskreis. Die Aufgaben des Arbeitskreises sind:

- Informations- und Meinungsaustausch über Anwendung und Weiterentwicklung des Systems,
- Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten in den Niederlassungen, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben,
- Festlegung von technischen und/oder organisatorischen Maßnahmen, die im Falle von Verstößen gegen die hier geregelten Systemfunktionen getroffen werden sollen.“

→ Maschinenbau, 091000/21/2013

Häufig entsteht Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bezüglich der Dienstpläne und Rufbereitschaftsplanungen für die Auswärtstätigen. Die folgende Vereinbarung bestimmt für den Fall der Nichteinigung eine Einigungsstelle inklusive Einigungsstellenvorsitz:

„Der Gesamtbetriebsrat teilt innerhalb von 4 Wochen mit, ob er mit dem Dienstplan einverstanden ist. Können die Betriebsparteien sich über einen Einsatzplan nicht verständigen, entscheidet die Einigungsstelle. Die Betriebsparteien stimmen bereits jetzt überein, dass zum Vorsitzenden der Einigungsstelle der Direktor des Arbeitsgerichts [...] bestellt wird und dass dieser im Verhinderungsfall einen Vorsitzenden bestimmen kann. Der Einigungsstelle sollen im Übrigen zwei innerbetriebliche Beisitzer von jeder Seite angehören.“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Vor Anrufung einer Einigungsstelle tagt in der Regel eine paritätische Kommission. Sie kümmert sich beispielsweise um Veränderungen bei den Bereitschaftsgebieten:

„Erstellung eines Einsatzplanes
[...]

Bestehen hinsichtlich der Handhabung dieser Regelung bedenken, kann jeder Betriebspartei die paritätische Kommission gemäß Abschnitt [...] anrufen und im Falle der Nicht-Einigung die schnelle Einigungsstelle. Die schnelle Einigungsstelle kann sowohl eine Änderung der laufenden Maßnahme

als auch eine Änderung der Eilfallregelung beschließen. [...]

Änderungen der Gebietsaufteilung

[...] Sofern die Anzahl der Rufbereitschaftsgebiete um mehr als drei erhöht oder reduziert wird, bedarf die Anpassung der Zustimmung des Gesamtbetriebsrates. Können die Betriebsparteien, sich nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle. Bis dahin darf eine geänderte Planung nicht vollzogen werden. [...]

FAQ zur neuen GBV Anwendung eines einheitlichen Arbeitszeitmodells

[...]

Welche Regelung greift, wenn in einem Rufbereitschaftsgebiet nicht genügend Servicemonteurs zur Verfügung stehen?

Sofern die Anzahl der im Direktionsrecht eingeteilten über 55-jährigen Mitarbeiter nicht ausreicht, um die Rufbereitschaftsdienste abzudecken, wird hierzu eine paritätische Kommission mit jeweils zwei Mitgliedern der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat gebildet, um eine Lösung zu finden.“

→ Maschinenbau, 030100/728/2022

Ein wichtiges Mitbestimmungsthema ist der Schutz der Auswärtstätigen vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch digitale Systeme. Mit Blick auf ein Tracking-System und dessen potenziell missbräuchliche Nutzung (vgl. Kapitel 4.3) werden ebenfalls eine paritätische Kommission und eine Einigungsstelle vereinbart:

„Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines elektronisch gestützten GPS-Systems mit der dazugehörigen Dispositionssoftware [...]

[...]

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung, bei Beanstandungen sowie bei Streit über die Auswertung der in begründeten Einzelfällen möglichen Heranziehung der mittels des eingesetzten GPS-Systems zum GPS-Tracking gewonnenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle werden diese unverzüglich in einer betrieblich-paritätischen Kommission (Beisitzer 2:2) behandelt. Sollte hier keine Einigung möglich sein, ist der Weg zur gesetzlichen Einigungsstelle nach § 76 BetrVG möglich.“

→ Maschinenbau, 090202/256/2015

Häufig entzündet sich Streit an Leistungsbewertungen oder der Auszahlung von Boni. Laut folgender Betriebsvereinbarung hat die paritätische Kommission insbesondere die Aufgabe, Konflikte bezüglich Bonuszahlen für lange Montagezeiten zu lösen:

„Sollten die ermittelten Montagetag im abgelaufenen 2-Jahres-Zeitraum die Grenzen von 120 bzw. 300 Kalendertagen um bis zu 3 Kalendertagen

unterschreiten, dann entscheidet eine paritätische Kommission über die Gewährung des jeweiligen Bonus.“

→I Maschinenbau, 040300/105/2022

Vereinzelte regeln Vereinbarungen ein gemeinsames Gespräch der Auswärtstätigen mit Betriebsrat und Arbeitgeber, um Konflikte vor Ort beizulegen:

„Wenn Meinungsverschiedenheiten während Entsendungen oder Dienstreisen nicht auf operativer Ebene bzw. vor Ort geklärt werden können, unterstützen die Betriebsparteien mit dem Ziel, eine gütliche Einigung zu erreichen.“

→I Maschinenbau, 010306/84/2022

4.2 Regelungen zu aktuellen Trends

In diesem Kapitel werden Regelungen zu aktuellen Trends bei Auswärtstätigkeit vorgestellt. Sie betreffen neue Schwerpunkte bei der Arbeitssicherheit, arbeits- und tarifliche Veränderungen sowie Folgen der Corona-Pandemie.

4.2.1 Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung

Nur einzelne jüngere Vereinbarungen zur Auswärtstätigkeit (Abschlussjahre 2010, 2022, 2023, vgl. Tabelle 1) beschäftigen sich mit dem Thema Arbeitssicherheit (siehe Infobox 3). Die Arbeitsbedingungen an den Einsatzorten können sehr unterschiedlich sein. Die notwendigen Arbeitssicherheitsstandards sind jedoch einzuhalten. Dies gilt auch für die Gefährdungsbeurteilung.

Infobox 3

Rechtliche Grundlagen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 und 4 ArbSchG hat der Arbeitgeber Arbeit so zu gestalten hat, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird; [außerdem sind Maßnahmen] mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“. Dazu muss nach § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, die den Ist-Stand erfasst, Maßnahmen definiert und umsetzt.

Meist beurteilen die Beschäftigten vor Ort die konkreten Bedingungen. Ihrer Beurteilung obliegt es auch, ggf. Arbeitssicherheitsmängel zu identifizieren:

„Betriebsvereinbarung [...] Montagen im In- und Ausland

[...]

Bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen, die Leben und Gesundheit gefährden können, ist der Monteur (m/w) berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern. Arbeitgeber und Betriebsrat sind unverzüglich zu benachrichtigen.“

→I Maschinenbau, 010306/79/2010

Nach § 12 ArbSchG muss der Arbeitgeber die Beschäftigten regelmäßig und ausreichend zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterweisen. Dies gilt auch für Arbeiten am Bau, wie sie viele Auswärtstätige ausüben. Die Unterweisung soll Arbeitsunfälle vermeiden:

„Richtlinie Service-Techniker

[...]

Jeder [Firma]-Mitarbeiter wird einmal jährlich sicherheitstechnisch unterwiesen.“

→I Maschinenbau, 010306/96/2022

Zudem wird vielfach geregelt, welche Sicherheitsausrüstung die Auswärtstätigen nutzen müssen:

„Betriebsvereinbarung Dienstreisen und Entsendungen

[...]

Schutz- und Sicherheitsgeräte von wenigstens deutschem Berufsgenossenschaftsstandard (BG-ETEM) [Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse] sind zu benutzen. Ebenso sind Sicherheitsschuhe und weitere Schutzkleidung wie bspw. Helme und Schutzbrillen zu tragen, soweit dies nach deutschem Standard bzw. gemäß lokalem Standard – je nachdem, welcher Standard vorgeschrieben ist. Die von der Gesellschaft gestellte Schutz- und Arbeitskleidung ist für zukünftige Einsätze aufzubewahren.“

→I Maschinenbau, 010306/84/2022

Eine Betriebsvereinbarung zur Außenmontage sieht vor, dass Montagearbeiten zu zweit ausgeführt werden. Sie dürfen aus Sicherheitsgründen nur alleine ausgeführt werden, wenn Personal des Kunden anwesend ist:

„Montagearbeiten dürfen von einem Monteur nur dann allein ausgeführt werden, wenn vom Kunden ebenfalls Personal innerhalb Ruf- und Sichtweite anwesend ist.

Dies gilt besonders in Hinblick auf die eigene Sicherheit.“

→I Maschinenbau, 010306/101/2022

Die möglichen Gefährdungen bei der Arbeitsausführung und den Arbeitsbedingungen am Einsatzort werden teilweise digital erfasst:

» Anlage [Nr.] (Konzept)

[...] Mit dem Funktionsmodul ‚Gefährdungsbeurteilung‘ sollen die manuellen Aufzeichnungen abgelöst werden. Die im System erfassten Maßnahmen werden automatisch dokumentiert und offene Maßnahmen an benannte Personen zur Abarbeitung adressiert.

Das Funktionsmodul ‚Vorfalldmanagement‘ löst das veraltete Verbandbuch ab. Hier hat jeder die Möglichkeit die Daten von Erste Hilfe Maßnahmen zu dokumentieren. Zudem besteht auch die Möglichkeit, Beinaheunfälle zu erfassen. [...]

[...]

Anlage [Nr.] (Auswertungen)

Über das System können Auswertungen über den aktuellen Stand der Umsetzung gemacht werden. Der Vorgesetzte kann lediglich die gesetzlich notwendigen Nachweise eigener Mitarbeiter sehen und somit auch nur die Auswertung seiner Mitarbeiter vornehmen.“

→ Maschinenbau, 060100/103/2022

Da die im Auswärtstätigen meist mit Pkws unterwegs sind, wird auf ihre Fahrtüchtigkeit Wert gelegt:

» Betriebsvereinbarung Fahrtauglichkeit

[...]

Wer nimmt die Untersuchung vor?

Der für die jeweilige Niederlassung, Stützpunkt oder für die [Firma] Zentrale zuständige Betriebsarzt [...] führt die Fahrtauglichkeitsuntersuchung durch.

Umfang der Fahrtauglichkeitsuntersuchung

Sollten Einschränkungen der Fahrtauglichkeit festgestellt werden, ist der Betriebsarzt verpflichtet, geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Empfehlungen kurzfristig Folge zu leisten.

Sehtest

Hier wird die Sehschärfe in der Ferne sowie die sog. Farbenfehlsichtigkeit (z. B. Rot-Grünschwäche) geprüft.

Allgemeine körperliche Untersuchung

- Herz und Blutgefäße (Bluthochdruck, Schlaganfall, Herzinfarkt)
- neurologische und psychische Auffälligkeiten (z. B. herabgesetztes Reaktionsvermögen)
- schlafbezogene Atmungsstörungen
- Hörfähigkeit

Medikamenteneinnahme

Der Betriebsarzt befragt den Mitarbeiter, ob dieser regelmäßig oder zur Zeit Medikamente oder andere Mittel einnimmt. Wenn ja, prüft der Betriebsarzt, ob eine Einschränkung der Fahrtauglichkeit vorliegt. [...]

[...]

Entscheidungen des Betriebsarztes

Der Betriebsarzt entscheidet [...], ob und wie der Mitarbeiter folgendermaßen fahrtauglich ist:

- einsatzfähig
- eingeschränkt einsatzfähig
- nicht einsatzfähig

[...]

Datenschutz

[...] Mit seiner Unterschrift erklärt der Mitarbeiter lediglich, dass das Ergebnis der Untersuchung [...] – jedoch nicht die Befunde – weitergeleitet werden.“

→ Maschinenbau, 060200/31/2011

Auch an wechselnden Einsatzorten lassen sich Gefährdungsbeurteilungen durchführen. Dies beweist die gute Praxis des [Fluidtechnikherstellers Flowserve SIHI Germany](#) (vgl. Kapitel 3): Er zeigt, wie das Erfassen der realen Arbeitsbedingungen an wechselnden Einsatzorten zur Gefährdungsbeurteilung und zum Arbeitsschutz beiträgt. Die entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung umfasst u. a. Checklisten, mittels derer die Monteure die realen Servicebedingungen dokumentieren, welche die Führungskraft unterschreibt. Dazu gehören auch Sicherheitsbegehungen beim Kunden und Beinaheunfälle, die unter „Sonstige Gefährdungen“ mitaufgeführt werden.

4.2.2 Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

In der Metall- und Elektroindustrie wurden Tarifverträge vereinbart, die besonders belasteten Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit bietet, das [tariflichen Zusatzentgelt \(T-ZUG\)](#) in zusätzliche Freizeit umzuwandeln. Dabei ist die Freizeitnahme (8 zusätzliche freie Tage im Jahr) höherwertig als die Auszahlung des tariflichen Zusatzentgelts (= Gegenwert für 6 freie Tage). Im Tarifvertrag ist dies für folgende belastete Arbeitnehmergruppen geregelt: Schichtarbeitende sowie Familienmitglieder mit Kindern oder pflegbedürftigen Angehörigen.

Einzelnen Betriebsräten gelang die Ausweitung dieser Regelung auf Auswärtsmonteure:

» Erweiterung der Arbeitnehmergruppen nach § 10, Nr. 2 MTV [Manteltarifvertrag], die einen Anspruch auf bezahlte Freistellung statt des tariflichen Zusatzgeldes haben:

In Anlehnung an den Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld i. v. m. § 10 A MTV tarifliche Freistellungszeit werden die Arbeitnehmergruppen Monteure, Inbetriebnehmer und Druckinstruktoren mit in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen, sofern sie in Anlehnung an die tariflichen Regelungen für Schichtarbeitnehmer folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren
- Innerhalb der letzten 3 Jahre mindestens 300 Außenmontagetage (Stichtag: 01.09. bis 31.08.)

- Voraussichtlich weiterhin Außenmontagetätigkeiten ausführen.“

→ Maschinenbau, 030500/227/2018

Die folgenden Sonderregelungen gelten ausschließlich für Kundendienstmonteure, welche die Tätigkeit eines Kundendienstmonteurs seit mindestens 5 Jahren ausüben.

- Erleichterter Zugang zur tariflichen Freistellung in besonderen Fällen (T ZUG)

Diesen erhalten Kundendienstmonteure nach mindestens 7 Jahren Betriebszugehörigkeit. Damit sind sie der Kategorie Schichtarbeiter gleichgestellt.“

→ Maschinenbau, 010306/95/2023

Der [Flowserve SIHI Germany GmbH](#) (vgl. Kapitel 3) ist es gelungen, die zusätzliche Belastung durch Auswärtsübernachtungen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung analog zum tariflichen Zusatzentgelt zu regeln.

4.2.3 Veränderungen durch die Corona-Pandemie

Während der Corona-Pandemie wurden insbesondere Beschäftigte in Auswärtstätigkeit vor neue Herausforderungen gestellt. Die Unternehmen versuchten, Klärungen hinsichtlich der Auslandseinsätze herbeizuführen:

Quarantäne/Pandemie:

Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeiter vor der Abreise über die geltenden Regelungen am auswärtigen Einsatzort bzw. über die Rückkehrbedingungen. Sollten sich während der auswärtigen Tätigkeit die Regelungen ändern, so sind die Mitarbeiter umgehend zu informieren.“

→ Maschinenbau, 010306/69/2022

Anwendungsbereich und Definition

[...]

„Quarantäne“ meint die behördliche Weisung, sich bei Einreise in Isolation zu begeben, [...]. Eine freiwillige Absonderung fällt nicht unter diesen Begriff der Quarantäne. [...]

Freiwilligkeit bei drohenden Zwangseinweisungen oder -behandlungen

Eine vorgesehene Dienstreise in ein Land oder eine Region kann ein Mitarbeiter ablehnen, ohne dass ihm daraus ein Nachteil entstehen darf, wenn das Land/die Region für die Zeit der Dienstreise im Falle der Erkrankung oder der Vermutung einer Infektion, Zwangseinweisungen oder Zwangsbehandlungen in einer medizinischen Einrichtung oder Sammelunterkunft anwendet.“

→ Maschinenbau, 030100/723/2023

Eine wesentliche Rolle dabei spielten die Fragen: Wie ist mit der Arbeitszeit während der Quarantänezeit umzugehen? Welcher Umfang an Arbeitszeit

soll erfasst werden? Wie wird diese bezahlt? Wie ist in diesem Zusammenhang mit Auslösen oder Zuschlägen umzugehen?

Reisende Mitarbeiter, die sich am Einsatzort in Quarantäne begeben müssen, erfassen für die Zeit der Quarantäne von Montag bis Samstag pauschal eine Arbeitszeit von 10 Stunden.“

→ Maschinenbau, 030100/723/2023

Muss sich der Mitarbeiter in Zusammenhang mit einer Auswärtstätigkeit in Quarantäne begeben, so ist die Vergütung für diesen Zeitraum in Anwendung von § 616 BGB fortzuzahlen. Dies gilt auch für eine Quarantäne vor Beginn und nach Ende der Auswärtstätigkeit. Der Anspruch auf Montagezuschlag, Zeitgutschrift sowie die Auslöse nach dieser Vereinbarung bleibt erhalten.“

→ Maschinenbau, 010306/69/2022

Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung Regelungen für Auswärtstätigkeiten [...]

[...] Diese Zeit nach der Quarantäne in [Ort] wird wie folgt behandelt: Die erste Woche ist immer bezahlte Freistellung, der Anspruch auf die Auslöse [...] und der Zuschläge [...] bleibt bestehen.

Für die zweite Woche, falls nötig, hat der Mitarbeiter die Wahl:

- Urlaub, Abbau eines Zeitkontos. Die Auslöse wird für diese Zeit [...] durchgehend bezahlt.
- Arbeiten bei einem Kunden in [Ort].“

→ Maschinenbau, 010306/70/2022

Die zusätzliche Belastung durch das Leben in Quarantäne im Ausland wurde durch Erschwerniszulagen oder das sogenannte Isolationsgeld vergütet:

Anlage [Nr.] zur Betriebsvereinbarung für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter im In- und Ausland [...]

Erschwerniszulage

Aufgrund der langanhaltenden Corona-Pandemie und den hieraus entstehenden Erschwernissen erhalten Mitarbeiter, ab dem 4. Monat einer ununterbrochenen Auswärtstätigkeit zusätzlich folgende Zulage für jede begonnene Arbeitswoche: 100,00 Euro pro Arbeitswoche

[...]

Anlage [Nr.] zur Betriebsvereinbarung für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter im In- und Ausland [...]

Isolations-Quarantänegeld

Aufgrund der langanhaltenden Corona-Pandemie und den erschwerten Einreisebedingungen in Drittländer erhalten Mitarbeiter bei angeordneter Quarantäne

- 100,00 Euro pro Kalendertag (Montag bis Freitag)
- 200,00 Euro für Samstage und Sonntage.“

→ Maschinenbau, 010306/78/2020

» Aufgrund von gesetzlichen Vorgaben angeordnete Quarantäne für Heimkehrer von Dienstreisen, die mindestens einen Tag des Wochenendes einschließt, wird eine Netto-Pauschale von 250 Euro ausgezahlt. In dem Fall muss eine Meldung durch den Projektleiter/Vorgesetzten per Mail an HR erfolgen.“

→ Maschinenbau, 010306/94/2022

4.2.4 Qualifizierung

Die unterschiedlichen Einsatzbedingungen bei Auswärtstätigkeit erfordern die Kenntnis der einschlägigen Arbeitssicherheitsbestimmungen und sicherheitsrelevanten Themen:

» Jeder Service-Techniker ist ein Transporteur von gefährlichen Stoffen. [...] Dies sind beispielsweise alle Spraydosen, Bremsflüssigkeit, Öle, Kraftstoffe (Diesel, Benzin) sowie Batteriesäure. [...] Außerdem müsste der jeweilige Fahrer eine zusätzliche Ausbildung als Gefahrstofftransporteur absolviert haben. Welche Sie in Form einer Schulung inklusive Prüfung absolviert haben müssten. Die Transporte der oben genannten Artikel und Mengen erfolgen im Zusammenhang mit der Haupttätigkeit als Service-Techniker.“

→ Maschinenbau, 010306/96/2022

Vereinzelte wird geregelt, dass Auswärtstätige bei komplexen Montageeinsätzen vor Ort lernen, indem sie durch qualifizierte Kolleginnen bzw. Kollegen angeleitet und unterstützt werden. Die Dokumentation bei Auswärtstätigkeiten erfolgt zunehmend digital. Dies und der technologische Fortschritt am Produkt erfordern eine entsprechende Qualifizierung, um (weiterhin) effektiv operativ arbeiten zu können. Auch dabei können die Auswärtstätigen durch Key-user unterstützt werden. In vielen Unternehmen können hierfür während der Arbeitszeit E-Learning-Plattformen genutzt werden:

» Richtlinie Service-Techniker
[...]

Sie haben die Möglichkeit, Trainings über die Plattform Workday zu absolvieren. Holen Sie sich vorab die Freigabe Ihres Vorgesetzten ein. Nur mit erteilter Freigabe findet das Training während der Arbeitszeit statt. Ohne diese Freigabe findet das Training in Ihrer Freizeit statt. Ggf. anfallende Kosten tragen Sie selbst.“

→ Maschinenbau, 010306/96/2022

4.3 Veränderungen durch die digitale Transformation

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeit hat die Arbeitsorganisation wesentlich verändert (siehe Zum

Weiterlesen [3]). Der digitale Anteil der Arbeit von Auswärtstätigen wird immer höher; Smartphone, Tablet und Laptop sind Selbstverständlichkeiten. Über diese werden z. B. die einzelnen Arbeitsschritte, Arbeits-/Reisezeiten, Pausen sowie nichtauftragsbezogene Zeiten digital dokumentiert. Dennoch beziehen sich nur wenige der analysierten Vereinbarungen auf neue digitale Tools. Möglicherweise liegt das daran, dass diese in etablierten IT-Rahmenvereinbarungen auf Konzern- oder Gesamtbetriebsratsebene geregelt werden und nicht in Betriebsvereinbarungen und Richtlinien zur Auswärtstätigkeit.



Zum Weiterlesen (3)

Die Materialsammlung der Hans-Böckler-Stiftung zu KI und algorithmischen Systemen kann auch beim Regeln neuerer Trends der Auswärtstätigkeit weiterführen. Der Einsatz von Algorithmen hebt die Auswertung von Daten auf ein neues Level. Künstliche Intelligenz (KI) verstehen, bewerten und begrenzen – aber wie? Wie können Betriebs- und Personalräte Chancen nutzen und gleichzeitig Risiken erkennen und minimieren? Betriebliche Praxis und Lösungen in Vereinbarungen finden Sie hier:

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-ki-algorithmische-systeme-44730.htm?topic=223>

4.3.1 Digitale mobile Hilfsmittel

Auswärtstätige müssen zunehmend mit digitalen mobilen Arbeitsmitteln und Software-Paketen arbeiten. Daher ist es wichtig zu regeln, dass die meist zur Dokumentation der Auftrags- und Arbeitszeiten eingesetzten mobilen Hilfsmittel keinen zusätzlichen Arbeitsaufwand erzeugen:

» Richtlinie Service-Techniker
[...]

Das „[Firma] Electronic Documentation System“ beinhaltet alle elektronischen Daten, die zurzeit über die aktuellen [Firma] [Produkte] zur Verfügung stehen. Es ersetzt somit alle schriftlichen Dokumente und erleichtert die Suche erheblich.“

→ Maschinenbau, 010306/96/2022

Diese Richtlinie für Servicetechniker verweist auch darauf, wie die mobilen Geräte aufzubewahren und zu schützen sind:

» Richtlinie Service-Techniker
[...]

Hardware

Für die Erfüllung Ihrer Aufgaben erhalten Sie von [Firma] verschiedene Arbeitsmittel der Telekommunikations- und Informationstechnologie. Vor allem das Notebook der Drucker und das Mobiltelefon werden für die tägliche Arbeit benötigt. [...]

Aufbewahrung:

Während der Arbeitszeit:

Das Notebook darf weder frei zugänglich noch sichtbar im Kundendienstwagen (im Folgenden mit KDW bezeichnet) liegen gelassen werden. Dementsprechend ist es entweder im Laderaum des KDWS oder in der verschlossenen Fahrgastzelle von außen nicht sichtbar zu lagern. Insbesondere bei Arbeiten und Tätigkeiten mit dem Notebook direkt am Fahrzeug (z. B. Diagnose etc.) besteht die Gefahr eines Diebstahls. Es liegt in Ihrer Verantwortung sicherzustellen, dass das Notebook nicht entwendet wird.

Nachts, Wochenende, Krankheit und Urlaub:

Um Diebstähle zu vermeiden sowie aufgrund der Datensicherheit, ist eine Unterstellung in Ihren privaten Räumlichkeiten vorzuziehen.

Die Nutzung des privaten WLAN ist explizit erlaubt und ermöglicht ein Update des Notebooks, des [...] Electronic Documentation System und des [...] Systems.“

→ Maschinenbau, 010306/g6/2022

Mit dem Zurverfügungstellen digitaler Tools erhoffen sich die Unternehmen auch Kostenersparnisse, indem z. B. Reiseaufwand reduziert wird:

„Dienstreisen zwischen den Standorten sollen nach Möglichkeit durch Videokonferenzen ersetzt werden.“

→ Anonym, 010306/g2/2020

Die Haltung der Unternehmen zur Nutzung der zur Verfügung gestellten digitalen Hilfsmittel ist unterschiedlich. Das Spektrum in den analysierten Vereinbarungen ist groß: von striktem Ausschluss privater Nutzung, über maßvolle Privatnutzung bis zur empfohlenen Privatnutzung, damit Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit den Geräten trainiert werden.

Die folgende Richtlinie verbietet jede private Nutzung der Dienstgeräte und schränkt sogar deren dienstliche Nutzung mit Blick auf wirtschaftliche Lösungen ein:

„Mobiltelefone / Smartphones / Laptops dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Dies gilt ebenfalls für die Nutzung des Internets. [...] Betriebseigene Mobilfunktelefone / Smartphones / Laptops sind pfleglich zu behandeln. Das Verleihen an Fremd- bzw. Zulieferpersonal ist ausdrücklich untersagt.“

Grundsätzlich gilt, es ist die wirtschaftlichste Lösung zu wählen. Dies bedeutet besonders, bei Auslandseinsätzen kostenbewusst zu telefonieren und das Firmen-Mobilfunktelefon oder -Smartphones

nur dann zu benutzen, soweit die Nutzung des festen Leistungsnetzes nicht möglich oder nicht wirtschaftlich ist. In einigen Ländern entstehen aufgrund hoher Roaming-Gebühren enorme Kosten. Die Software für kostengünstigeres Telefonieren, wie z. B. das Soft-Phone (Internet) oder die Call-Back-Funktion sind zu nutzen.“

→ Maschinenbau, 010306/g1/2016

Demgegenüber können nach folgender Richtlinie technische Geräte maßvoll privat genutzt werden:

„[...] Auslandseinsätze

[...]

Die Geräte können entsprechend der Firmenrichtlinie zu privaten Zwecken genutzt werden. Aufgrund der teilweise sehr hohen Gebühren ist jedoch eine maßvolle Nutzung erforderlich. Siehe [Firma] Richtlinie in der jeweils gültigen Fassung.“

→ Maschinenbau, 010306/g7/2020

Laut einer Betriebsvereinbarung bekommen die Servicetechnikerinnen und -techniker ein Tablet zur privaten Nutzung, um entsprechende Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang damit zu trainieren:

„Das Unternehmen stellt dem Servicetechniker auf Wunsch ein Tablet (lediglich Hardware) zur Privatnutzung zur Verfügung. Das Tablet bleibt wirtschaftliches Eigentum des Unternehmens und muss nach Ende der Leasingzeit ausgetauscht werden. Das Tablet darf nicht für Unternehmenszwecke genutzt werden.“

→ Maschinenbau, 040100/415/2022

4.3.2 Datenerfassung in Echtzeit

Die Nutzung von Echtzeitdaten beruht auf dem Kerngedanken: Daten werden kontinuierlich in dem Moment erfasst, in dem sie entstehen, und in einer vorgegebenen Zeitspanne, meist direkt nach ihrer Erfassung, in Echtzeit ausgewertet oder weiterverarbeitet. Dies gilt grundsätzlich für alle digitalen Prozesse – und wird ein immer größeres Regelungsthema angesichts zunehmender Digitalisierung der Anlagen und vermehrt digitaler Hilfsmittel, mit denen die Auswärtstätigen arbeiten. Die ausgewerteten Vereinbarungen weisen vereinzelt darauf hin, wie mit Daten(erfassung) umzugehen ist:

„Datenerfassung: Sobald es möglich ist, werden Arbeitszeiten automatisch aus dem digitalen Servicebericht in den Wochenbericht (Anlage 1) übertragen. Um Zeiten zu erfassen, die nicht automatisch generiert werden, ist eine Spalte vorgesehen, in [der] der Mitarbeiter seine Nebenzeiten erfasst.“

→ Maschinenbau, 090501/227/2018

„Die Auswertungen zur Kapazitätssteuerung werden zentral und anonymisiert ausgewertet.“

Auswertungen auf Mitarbeiterebene werden nur aus [Personalabrechnungs- und Informationssystem] (Abrechnungssystem) zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes gefahren.“

→ Maschinenbau, 090501/227/2018

Bei der Datenerfassung in Echtzeit und ihrer Einführung ist klar zu trennen: zwischen unterschiedlichen Datenbeständen und einem an den betrieblichen Aufgaben orientierten Berechtigungssystem. Hier kann der Datenschutz helfen: Indem Zwecke detailliert formuliert und präzise vereinbart werden, lassen sich Abläufe optimieren, ohne durch Überwachung zu stark in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten einzugreifen. Zusätzlich werden so die Hürden für eine missbräuchliche Verwendung der Daten deutlich höher gelegt. Anschließend lassen sich von diesen Verwendungszwecken angemessene Aufbewahrungs- und Löschkonzepte ableiten, um die für Überwachung geeigneten Daten möglichst kurz aufzubewahren. An dieser Stelle sei auf das Praxisbeispiel der **TK Aufzüge GmbH** verwiesen, die Systeme zur digitalen Auftragssteuerung im Außendienst einsetzt.

Mittlerweile verfügen branchenübergreifend die meisten Dienstfahrzeuge über GPS-Tracker. Sofern diese nicht deaktiviert sind, können sie in Echtzeit geortet und Fahrzeugflotten verfolgt werden.

4.3.3 GPS-Ortung

Zunehmend werden mit der technologischen Entwicklung auch Tracking-Systeme eingesetzt, welche die jeweiligen Standorte der Firmenfahrzeuge anzeigen können. Gemäß folgender Richtlinie überprüft GPS die Reisedaten (Arbeitszeit, gefahrene Kilometer, Aufenthaltsorte), um die Abläufe zu verbessern:

„Das GPS-System [Name] hat das Ziel, die Abläufe bei der Bearbeitung und Erledigung von Kundenanfragen und -aufträgen zu optimieren, insbesondere durch die Bereitstellung von Echtzeitinformationen (Disposition). Das System besteht aus einem Navigationsgerät, welches sichtbar ist und einer kleinen Linkbox, die direkt mit dem Fahrzeug verbaut wird und die Kommunikation übernimmt.

[Das System] enthält einen Fahrtenbuchmodus. Die Zugriffsrechte [...] [sind geregelt] in der jeweils aktuellen Betriebsvereinbarung. Durch die GPS-Erfassung werden folgende Daten im Fahrtenbuch abgelegt:

- Datum und Uhrzeit pro Einzelfahrt
- Gesamtkilometerstand des Fahrzeugs
- Kilometer pro Einzelfahrt
- Aufenthaltsort bei Beginn und Ende der Einzelfahrt
- Die tatsächlich erfassten Dateninhalte sind in der aktuellen Betriebsvereinbarung geregelt.
- Es wird nur der Zeitraum der letzten 90 Tage gespeichert.

– Auswertungen sind in der Konzernbetriebsvereinbarung [Nr.] geregelt und umfassen u. a. Überprüfungen bei konkreten Verdachtsmomenten auf Straftaten und Arbeitsvertragsverletzungen sowie Stichproben.“

→ Maschinenbau, 010306/96/2022

Anhand GPS-Tracking lassen sich Einsatzplanung und Flottenauslastung optimieren. Folgende Gesamtbetriebsvereinbarung befugt die Mitbestimmungsakteure zur Deaktivierung:

„Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines elektronisch gestützten GPS-Systems mit der dazugehörigen Dispositionssoftware [...]

[...]

Grundsatz und Ziel

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung des IT-gestützten Flottenmanagements (GPS-Tracking).

Das Ziel dieser Datenerhebung ist die Optimierung der Einsatzplanung und -steuerung sowie eine Optimierung der Flottenauslastung.

Dokumentation und Nutzung

[...] Die fahrzeugbezogene Datenerhebung erfolgt zyklisch und situationsbedingt, im Rahmen der dienstlichen Nutzung des dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Fahrzeuges. Die Datenübertragung erfolgt zeitverzögert und nicht unterhalb von 30 Sekunden. [...]

Die Mitglieder der SBV- und GSBV sowie Betriebsratsmitglieder sind jederzeit im Rahmen ihrer Tätigkeit als Mandatsträger berechtigt, das GPS-System zu deaktivieren, ohne dass die Arbeitgeberin zur Nachfrage berechtigt ist.“

→ Maschinenbau, 090202/256/2015

Damit diese technischen Einrichtungen nicht zu Strukturveränderungen, Personalabbau oder Abgruppierung eingesetzt werden, wurde folgende Vereinbarungen getroffen:

„Die Einführung von GPS dient nicht zur Vorbereitung von Strukturveränderungen. Somit sind und bleiben die Kerngeschäftsfelder der Niederlassungen Verkauf von Neugeräten, Service, Miete und das Gebrauchtgerätegeschäft in betriebsratsfähigen Strukturen nach dem BetrVG.

Die GPS-Einführung dient nicht zur Reduktion von Arbeitnehmern der [Firma]-Außenorganisation und auch nicht zur Einführung von Call-Centern bzw. externer Service Technikersteuerung oder deren Vorbereitung sowie einer zentralen Steuerung von Einsatzort und Einsatzzeit.

Zweckbestimmung des GPS-Systems

[...] Wesentliche Kernziele durch den Einsatz von GPS sind:

- Dispositive Entscheidungen auf Basis aktueller Positionsdaten

- Vermeidung von langen Anfahrtswegen zu Kunden
- Optimierung der Kosten von Anfahrten [...]

ERA-Eingruppierung

Durch die Einführung eines GPS-Systems wird die ERA-Eingruppierung der Arbeitnehmer nicht berührt.“

→I Maschinenbau, 091000/21/2013

Berechtigungskonzepte sind notwendig, um unbefugten Zugriff zu verhindern:

„Konzernbetriebsvereinbarung [...] zum Betrieb eines GPS-Systems [...] zur Überprüfung von Arbeitszeitangaben im Außendienst

[...]

Regelungsgegenstand

[...] Das Berechtigungskonzept ist inkl. der Hierarchie in der Berechtigung in Anlage 2 beschrieben. [...]

Administrations- und Kontrollrechte

[...]

Jeder Zugriff wird in einer Protokolldatei 90 Tage festgehalten, die gegen Löschen und Verändern geschützt ist.

Eine EDV-technische Verknüpfung von personenbezogenen Daten aus weiteren Systemen zum Zwecke der Verhaltens- und Leistungskontrolle bzw. der abschließenden Beurteilung von Fähigkeit und Entwicklung einzelne Arbeitnehmer ist nicht zulässig.“

→I Maschinenbau, 091000/18/2013

Eine Variante, Daten zu anonymisieren, regelt der nachstehend zitierte Betriebsrat durch ein Losverfahren:

„Die Stichproben werden anhand eines Losverfahrens einmal im Kalenderjahr in Anwesenheit des örtlichen Betriebsrates ermittelt.

Der Untersuchungszeitraum der Stichprobe beträgt eine Woche. Gelost wird sowohl die zu prüfende Woche als auch die zu prüfenden Kundendienstwagen. In einem Kalenderjahr dürfen nicht mehr als 15 % der Service-Techniker der [Firma] überprüft werden. Überprüft werden nur die Daten, die in den Tagen von Montag bis Freitag zwischen 16:00 und 08:00 Uhr, am Freitag zwischen 16:00 und 24:00 Uhr sowie an den Tagen Samstag und Sonntag ganztags erhoben werden.“

→I Maschinenbau, 091000/18/2013

4.3.4 Remote-Dienste

Fernwartung gibt es im Maschinen- und Anlagenbau seit vielen Jahren. Die Digitalisierung hat diese Möglichkeit stark erweitert; Rufbereitschaftsdienste verbreite(te)n sich, um online Probleme zu identifizieren und geeignete Maßnahmen wie z.B.

Ersatzteilbestellungen einzuleiten oder durchzuführen (Regelung der Arbeitszeit und Vergütung dieser Dienste vgl. Kapitel 4.1.5 und 4.1.6):

„Die Fernwartung dient zur Fehleranalyse, zur Korrektur von Fehlern und zur allgemeinen Hilfestellung. Nur die in der Anlage beschriebene Software zur Fernwartung darf eingesetzt werden. [...]

Ein Zugriff auf den zu wartenden PC ist nur mit dem Einverständnis des jeweiligen Anwenders zulässig. [...]

Die Protokolldaten werden für längstens einen Monat gespeichert und danach automatisch gelöscht.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 090900/28/2012

„Ergänzung zur Anlage zur Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die unternehmensübergreifende Einführung und den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik [...] über den Einsatz von Fernwartung/Remote-Software [...]

Eine Sitzung wird von der Installation/Maschine ausgelöst (Initiator der Sitzung) und mehrere Supporter können gleichzeitig teilnehmen und sich auf die Maschine einwählen.

Hierzu ist die Zustimmung des Kunden/Teilnehmers erforderlich, die zuvor per Touchscreen oder Mausklick erteilt wurde. Ohne diese Genehmigung ist eine Aufschaltung nicht möglich. Die Aufschaltung kann jederzeit vom Kunden/Teilnehmer unterbrochen werden. [...]

Die Durchführung der Remote-Verbindung durch den Supporter wird protokolliert (Name, Start-Datum, Start-Uhrzeit und Supporter-Kommentar zur Sitzung). Protokolldaten bezüglich der durchgeführten Teleservices zum Kunden/Teilnehmer können aufgrund der Nachweispflicht zum Kunden nicht gelöscht werden.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 090900/27/2013

5 BEWERTUNG UND AUSBLICK

Die Regelung von Auswärtstätigkeiten stellt Betriebsräte vor vielfältige Herausforderungen. Einerseits müssen die Vereinbarungen einen allgemeingültigen Rahmen für alle im Unternehmen Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten bieten, andererseits Detailfragen regeln hinsichtlich Arbeitszeit, Pausen, steuerlicher Vorgaben etc. Meistens gelingt es den Mitbestimmungsakteuren. Das zeigen die vielfältigen ausgewerteten Vereinbarungen. Einzelne Richtlinien haben zwar einen restriktiven Ton und bewegen sich am gesetzlichen Minimum. Mehrheitlich zeigen die Vereinbarungen jedoch: Die Betriebsräte nutzen ihre Mitbestimmungsrechte erfolgreich, greifen neue Entwicklungen auf und

versuchen, Auswärtstätigkeiten im Sinne guter Arbeit zu gestalten.

Das Thema Vergütung bildet dabei einen Schwerpunkt. Die Regelungsinhalte sind sehr heterogen und reichen vom Grundentgelt über Montagezuschläge und Auslöse bis zu Boni. Seit der Kündigung des Bundesmontagetarifvertrags im Jahr 2004 hat sich eine breite Regelungslandschaft herausgebildet. Je nach Geschäftsmodell, Produkt, betrieblicher Perspektive sowie konkreter Verhandlungssituation wurden betriebliche Regelungen entworfen – doch viele wünschen sich eine tarifvertragliche Regelung. Dank Firmentarifvertrag für Auswärtstätigkeiten seit Ende 2023 bei den TK Elevator-Töchtern TK Aufzüge und Tepper (vgl. [Kapitel 2](#)) gibt es einen hoffnungsvollen Ansatz für eine Teilbranche des Maschinenbaus. Die Kunst bei weiteren Verhandlungen wird sein, die breite Regelungslandschaft auf einen Kern zusammenzuführen, der dann für die gesamte Branche gilt.

Auch das Thema Entgelt bildet einen Schwerpunkt, u.a. weil – wie mehrere Interviewte und Branchenkenner im Rahme der Interviews berichteten – in früheren Jahren viele Monteure z.B. Unterbringungspauschalen in Anspruch nahmen und letztlich Geld sparten, indem sie einfachste und teils maroden Unterkünfte wählten. Vielleicht auch aus diesem Grund erfolgt in jüngeren Vereinbarungen eine Verschiebung hin zu mehr Freizeit statt Entgelt. Auch ein Ausgleich von Überstunden sowie Familienheimfahrten spielen heute eine wesentlich größere Rolle. Vor allem jüngere Auswärtstätige wollen nicht mehr jahrelang nur des Geldes wegen auf Montage gehen und dabei kaum Kontakt zu ihren Familien und ihrem sozialen Umfeld haben.

Der im [Beispiel aus der Praxis „Entsendung umfassend und gesund regeln“](#) zitierte Betriebsrat verfolgt(e) u.a. ausdrücklich 2 Ziele: die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben vor allem für jüngere Beschäftigte zu erleichtern sowie die Belastungen aufgrund der Arbeitszeiten im Ausland zu reduzieren. Für einige bedeutete die Harmonisierung der unterschiedlichen Vorgängerregelungen einen Verlust an Nettoverdienst – den sie mittlerweile akzeptieren, da sie erkannt haben: Die höherwertige Wohnung, die das Unternehmen stattdessen zur Verfügung stellt, ist besser für die Gesundheit.

Das [Porträt des Fluidtechnikherstellers Flowserve SIHI Germany](#) zeigt ähnliche Facetten dieses Themas. Dort werden auf andere Weise die Belastungen möglichst reduziert und durch Freizeit ausgeglichen. Die Neuregelung im Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) in der Metall- und Elektroindustrie (vgl. [Kapitel 4.2.2](#)) bietet bestimmten Beschäftigtengruppen die Möglichkeit, Geld in zusätzliche Freizeit umzuwandeln. Dies nutzte der SIHI-Betriebsrat auch für die Außendienstmonteure. Sie sind nun durch die Betriebsvereinbarungen unternehmensintern in den Belastungsausgleich

einbezogen, obwohl sie nicht zu den tariflich Begünstigten gehören. Zudem wurde über eine Sonderurlaubsregelung ein Ausgleich geschaffen für die steigende Zahl an außerhäuslichen Übernachtungen. Im Ergebnis haben die Monteure und Monteurinnen faktisch nur noch 4 Einsatztage in der Woche, was ihre Work-Life-Balance spürbar verbessert.

Insgesamt ist festzustellen: Das Thema Gesundheit spielt in den neueren Vereinbarungen eine immer größere Rolle. Es herrscht zunehmend Sensibilität dafür, dass auch bei unterschiedlichen Einsatzorten auf Gefährdungen zu achten und eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist – möglicherweise ein Effekt der Corona-Pandemie, die das Thema Arbeit und Gesundheit vehement auf die Tagesordnung setzte. In den Betriebsvereinbarungen wurde sehr pragmatisch mit der Corona-Pandemie umgegangen und hinsichtlich der Quarantänezeiten geregelt, dass und in welchem Umfang diese als Arbeitszeit zu betrachten und bezahlen sind.

Zu einem wichtigen Thema wurden in den analysierten Vereinbarungen keine expliziten Regelungen getroffen: zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für ältere Beschäftigte. Teilweise sind die Auswärtstätigen noch mit über 50 in Schichtsystemen und im Bereitschaftsdienst tätig, obwohl gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse davon abraten. Eine Möglichkeit wäre z.B. der Einsatz von erfahrenen Monteuren und Monteurinnen in der Aus- und Weiterbildung, wie es das [Maschinenbauunternehmen Trumpf](#) praktiziert.

Die Regelungen zur Arbeitszeit im Rahmen von Auswärtstätigkeit sind ebenso vielfältig wie zum Entgelt. In jüngerer Zeit wird im Rahmen von Zeitkonten vermehrt auf Zeitausgleich und Arbeitszeitsouveränität geachtet. Angesichts zunehmender Remote-Tätigkeiten werden vermehrt Schichtmodelle entwickelt. Das [Praxisbeispiel der Homag GmbH](#) zeigt, wie wichtig es dabei ist, die Beschäftigten zu beteiligen. Dies ist bei Auswärtstätigen, die in der Regel nicht am Stammhaus tätig sind, eine besondere Herausforderung und kann zu deutlich längeren Verhandlungszeiten führen. Im Gegenzug steigt die Akzeptanz der Beschäftigten gegenüber den neuen Anforderungen und Arbeitszeitmodellen.

Sichtbarer Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Auswärtstätigkeit sowie strukturelle Beteiligung können dazu beitragen, dass die Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau attraktiver werden und trotz Arbeitskräftemangels ihre Arbeitsplätze besetzen können. Dazu gehört, wie das [SIHI-Porträt](#) zeigt, belastende Arbeitssituationen schon bei der Einsatzplanung zu beachten und zusätzliche Freizeit anzubieten. Ein wesentlicher Stellhebel für die Attraktivität der Unternehmen ist neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen das Grundentgelt. Es muss die Verantwortung, den Handlungsspielraum und kreatives Denken bei der Problemlösung abbilden.

Dass solche Themen vermehrt in den Vereinbarungen auftauchen, liegt vermutlich auch an der steigenden Marktmacht der Ressourcen Arbeitskraft und Betriebsrat sowie am arbeitspolitischen Gelegenheitsfenster, das sich ihnen durch den Arbeitskräftemangel öffnet und ermöglicht, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.

Bemerkenswert ist angesichts der vielfältigen Veränderungen durch die digitale Transformation (siehe **Zum Weiterlesen [4]**): Nur wenige Vereinbarungen zur Auswärtstätigkeit im Maschinen- und Anlagenbau beziehen sich ausdrücklich auf die neuen digitalen Tools. Dies kann daran liegen, dass z. B. digitale Workforce-Management-Systeme im Rahmen bereits etablierter IT-Rahmenvereinbarungen auf Konzern- oder Gesamtbetriebsratsebene geregelt werden.



Zum Weiterlesen (4)

Zum betrieblichen Umgang mit KI und algorithmischen Systemen bietet die Mitbestimmungspraxis „KI und algorithmische Systeme verstehen, bewerten und begrenzen“ einen Überblick:

https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-oo88o7

Das [Praxisbeispiel der TK Aufzüge GmbH](#) zeigt, wie wichtig es ist, die IT nicht nur technikseitig zu regeln, sondern auch in arbeitsorganisatorischer Hinsicht. Beispielsweise gilt es bei der Regelung von Tracking Vorgabezeiten und den Datenschutz zu berücksichtigen. Solche Regelungskomplexe werden zukünftig immer häufiger auf die Betriebsräte zukommen, so dass die Arbeitsstrukturen der Gremien angepasst werden müssen.

Bennewitz, Emanuele / Klinge, Silke / Neu-Yanders, Nathalie / Leber, Ute / Barbara Schwengler, Barbara (2023):

Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. IAB-Forschungsbericht 15/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hg.). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf>

Böckler Impuls 8/2024: Wer will den Zehn-Stunden-Tag?. Hans-Böckler-Stiftung, 2024. Download unter: https://www.boeckler.de/data/Boeckler_Impuls_2024_o8_2.pdf

Brauner, Corinna / Wöhrmann, Anne M. / Backhaus, Nils / Brenscheidt, Frank / Tisch, Anita (2020): Überstunden, Ausgleichsmöglichkeiten, Gesundheit und Work-Life-Balance – repräsentative Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.). In: sozialpolitik.ch, Volume 3, 2020. Download unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel2909>

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hg.) (2023): Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation. DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024. Download unter <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraefteengpaesse-gefaehrden-erfolg-in-wichtigen-schluesselfachberufen-107880>

Dispan, Jürgen / Koch, Andreas / König, Tobias / Seibold, Bettina (2023): Strukturbericht Region Stuttgart 2023. Resilienz der regionalen Wirtschaft vor dem Hintergrund von Krisen und Transformation. Verband Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, IG Metall Region Stuttgart (Hg.). https://www.region-stuttgart.org/fileadmin/Verband_Regio_Stuttgart/Wirtschaft/Dokumente/Strukturbericht_2023_Langfassung.pdf

Dispan, Jürgen / Schwarz-Kocher, Martin (2018): Digitalisierung im Maschinenbau. Entwicklungstrends, Herausforderungen, Beschäftigungswirkungen, Gestaltungsfelder im Maschinen- und Anlagenbau. Working Paper Forschungsförderung Nr. 94/2018. Hans-Böckler-Stiftung. Download unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006981

IG Metall (Hg.) (2024a): Aufzugsmonteure im Warnstreik. Für bessere Bedingungen bei Auswärtstätigkeiten. In: metall 1/2 2024, S. 23. Download unter <https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung>

IG Metall (Hg.) (2024b): Deutlich mehr Auslöse und Kilometergeld bei TK Elevator. Erste tarifliche Erhöhung für Auswärtstätigkeiten seit 2004. In: metall 3/4 2024, S. 23. Download unter <https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung>

Schumann, Dirk (2022): Aktuelle Rechtsprechung zu Bezahlung und Arbeitszeit von Auswärtstätigen. Vortrag auf der Betriebsrätetagung Aufzüge und Fahrtreppen der IG Metall vom 1.–3. März 2022. Frankfurt am Main.

Wedde, Peter (2024): 10 Fragen zu Dienstreisen. In: Betriebsrat und Mitbestimmung 1/2024, S. 10–11.

Wöhrmann, Anne Marit / Gerstenberg, Susanne / Hünefeld, Lena / Pundt, Franziska / Reeske-Behrens, Anna / Brenscheidt, Frank / Beermann, Beate (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.). Download unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398>



Alle Links wurden zuletzt am 21.11.2024 geprüft

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalräten sowie Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.



X (TWITTER)

Wie wollen wir morgen arbeiten und leben? Wie können wir Mitbestimmung im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung sichern? Mehr Informationen über #zukunftmitbestimmung auf unserem X-Kanal:

<https://twitter.com/ZukunftMB>



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt kostenlos auf <https://www.mitbestimmung.de> registrieren und für unseren Newsletter anmelden.



MITBESTIMMUNG DURCH PRAXISWISSEN GESTALTEN

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen: Betriebliche Praxis gestaltet heute gute Arbeit von morgen. Wir stellen Beispiele vor, bei denen sich Mitbestimmungsakteure und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Regelungen verständigt haben, um Folgen digitaler und technologischer Entwicklungen positiv im Sinne der Beschäftigten mitzubestimmen.

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-311
<https://www.mitbestimmung.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier

Redaktion

Nils Werner
I.M.U., Arbeit und Mitbestimmung
Telefon: +49 (2 11) 77 78-167
nils-werner@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungspraxis Nr. 63

ISSN 2366-0449



„Auswärtstätigkeit im Maschinen- und Anlagenbau“ von Bettina Seibold und Walter Mugler ist unter der Creative Commons Lizenz Namens-nennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.