

ZeitSchrift 05 - Mai 2006

Thema:
Arbeitszeitkonten und Mehrarbeit || Transparenz durch Zeitwirtschafts-Software

Im Inhalt:

* Was ist ein Arbeitszeitkonto? * Mehrarbeit bei Arbeitszeitkonten * Höchstarbeitszeit pro Tag und pro Woche * Beispiel einer Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto * Tipps für die praktische Umsetzung von Arbeitszeitkonten * Transparenz durch moderne Zeit-Technik * Monitoring * Datenschutz * und vieles mehr...

- [Aktuell](#)
- [Bildung](#)
- [Kommentar](#)
- [Recht](#)
- [Thema](#)
- [Werkzeug](#)
- [Zugabe](#)

Ausgabe 05 als pdf-Datei (xx Seiten, x,x MB)

ISSN 1862-541X

[<<](#) [<](#) [>](#) [>>](#)

Aktuelles rund um Arbeitszeit und Zeitwirtschaft

- Sommerzeit

[Die Kosten der Sommerzeit - Das Zeitgesetz \(ZeitG\)](#)

- Bereitschaftsdienste - Arbeitszeiten der Ärzte

[Helios-Kliniken in Schwerin setzen EU-Vorgabe vorzeitig um](#)

- Längere Arbeitszeiten

[Arbeitszeitverlängerung bei den Ländern teilweise unzulässig](#)

[Unbezahlte Überstunden nehmen zu](#)

- Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

[Universität Jena veranstaltet Online-Befragung zu Work-Life-Balance](#)

[Gewerkschaft ver.di startet Initiative für arbeitsfreien Sonntag](#)

[In Balance arbeiten und leben - Eine Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung](#)



Bildungsveranstaltungen rund um Arbeitszeit und Zeitwirtschaft

- TVöD

11. Mai 2006

Praxisworkshop TVöD und SP-EXPERT

- Arbeitszeitmanagement

8. - 9. Juni 2006

Vermeiden Sie Misserfolg! - Change-Prozess erfolgreich umsetzen

- Bereitschaftsdienst

13. Juni 2006

Bereitschaftsdienste - Erfolgreiche Analyse und rechtssichere Wege

- SP-EXPERT-Konferenz

22.-24. August 2006:

Look Inside SP-EXPERT

Einblicke in das Innere, Wissen von System-Administratoren aus Sicht der Arbeitnehmervertretung



Kommentar der Redaktion

- [Höchst Arbeitszeit: Wen schützt das Arbeitszeitgesetz wirklich?](#)

Buch-Rezensionen

- [Workforce Productivity](#)

In seinem Buch beschreibt Horst-Werner Feldmann ganzheitliche Optimierungsstrategien für Human Resources ...

- [Arbeitszeit flexibel gestalten: Vollzeit - Teilzeit - Befristung](#)

Wolfgang Hamann, der Autor dieses Buches, will Unternehmern klare Aussagen zu Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung liefern ...



Höchst-Arbeitszeit: Wen schützt das Arbeitszeitgesetz wirklich?

Im aktuellen [Schwerpunktthema dieser ZeitSchrift](#) wird das Arbeitszeitgesetz unter dem Blickwinkel der Höchst-Arbeitszeit analysiert. Anlass dafür waren mehrere aktuelle Anfragen bei der Redaktion und das ungläubige Erstaunen bei Arbeitgebern und -nehmern, wenn wir ihnen zu erklären versuchten, dass die tägliche Höchst-Arbeitszeit bei 10 Stunden liege. Vor allem in kleineren mittelständischen Betrieben, die oft keinen Betriebsrat haben, sieht die Praxis völlig anders aus. Es wird gearbeitet, bis der Auftrag - und der Arbeitnehmer - erledigt ist!

Wieso "erledigt"? Die Arbeitnehmer sind Supermänner, die so etwas aushalten. Dafür gibt's gelegentlich einen Bonus, die Aussicht auf "Karriere" oder doch zumindest ein Lächeln vom Chef. Das muss reichen.

Schaut man genauer in das Arbeitszeitgesetz, dann finden sich dort etliche Ausnahmen zur 10-Stunden-Grenze. Das Gesetz würde auf ein Blatt Papier passen, wenn es diese unüberschaubaren Ausnahmen nicht gäbe! Weit hinten, in § 14, muss der aufmerksame Leser feststellen, dass eigentlich jede Arbeitszeitdauer erlaubt ist. Nur in Ausnahmefällen, klar doch. Der Arbeitgeber macht sich strafbar, wenn er die Ausnahme zur Regel macht.

Doch wer klagt ihn an, damit er bestraft würde? Doch nicht etwa der Arbeitnehmer, der anschließend nur noch grimmig angeschaut werden würde oder auf seine Karriere oder das dringend benötigte zusätzliche Geld angewiesen ist? Der Kunde vielleicht, der sich freut, dass er zum absolut günstigen Preis seinen Auftrag mit der unmöglichen Abgabefrist auch noch pünktlich erledigt bekommen hat? Wohl nicht. Wen gibt's da denn noch? Ach ja, die staatlichen Ämter für den Arbeitsschutz, auch Gewerbeaufsicht genannt. Den beiden dort arbeitenden Mitarbeitern, die für tausende von Unternehmen zuständig sind, die sie zu überwachen haben, wird das wohl auffallen, dass da ein Unternehmer gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen hat!

Na, dann ist ja alles in Ordnung.



Aktuelle Rechtsprechung zu Arbeitszeit und Zeitwirtschaft

- Elternzeit
- Böse Überraschung bei Rückkehr aus Elternzeit

- Urlaub

Urlaubsanspruch erlischt bei unwiderruflicher Befreiung von der Arbeitspflicht

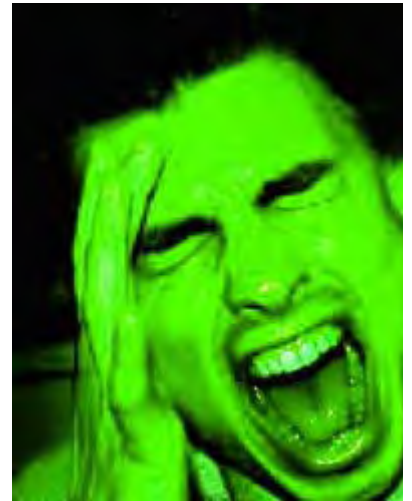
Kein Verzicht auf Urlaub gegen Geld

- Altersteilzeit

TVöD: Vergütung in der Altersteilzeit kann durch Arbeitszeiterhöhung absinken

- Wochenarbeitszeit

Mehr als 48 Stunden dürfen es nicht sein



Arbeitszeitkonten und Mehrarbeit || Transparenz durch Zeitwirtschafts-Software



- **Arbeitszeitkonto**
Was ist eigentlich ein Arbeitszeitkonto? Grundlegendes Wissen.
- **Mehrarbeit**
Gibt es den Begriff im Rahmen flexibler Arbeitszeiten überhaupt noch?
- **Höchststarbeitszeit**
Die höchste zulässige Arbeitszeit - wer kennt sie?
- **Vereinbarung**
Beispiel einer Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten
- **Praxis**
Die Einführung eines Arbeitszeitkonto-Modells in der Praxis
- **Transparenz**
Mehr Informationen für die Mitarbeiter/innen durch moderne Zeit-Technik
- **Monitoring**
Praktische Umsetzung einer Betriebsvereinbarung zum Zeiterfassungssystem
- **Datenschutz ...**
... und Mitbestimmung bei Einführung eines Zeiterfassungssystems sind ebenso notwendig wie das Ziel, mehr Transparenz zu schaffen.

Die höchste zulässige Arbeitszeit - wer kennt sie?

Was Sie schon immer einmal wissen wollten:

- Wie lange darf ich eigentlich an einem Tag arbeiten?

- Wie viele Stunden darf ich in der Woche maximal arbeiten?

Wir geben Ihnen hier die Antworten. Aber wundern Sie sich nicht, denn die Antworten sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enttäuschend und für Unternehmer/innen keine eindeutige Leitlinie!

Damit das klar ist: Die hier dargestellten Antworten gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Leitende Angestellte und Selbstständige, Freiberufler und Unternehmer, sie dürfen so lange arbeiten, bis sie umfallen. Einen gesetzlichen Schutz für die Gesundheit gibt es nur für die abhängig Beschäftigten ohne eigene Entscheidungsmacht. Der personelle Geltungsbereich und einzelne Sonderregelungen sind in [§ 18 ArbZG](#) definiert.

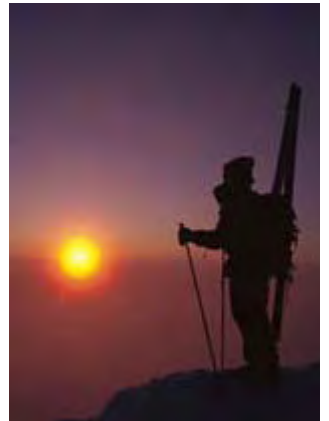
[Zur täglichen Höchstarbeitszeit.](#)

[Zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit.](#)

[▲ Top](#)

Seite 1 von 10 [▶](#)

Gehe zu Seite: [▶](#)



Tägliche Höchstarbeitszeit

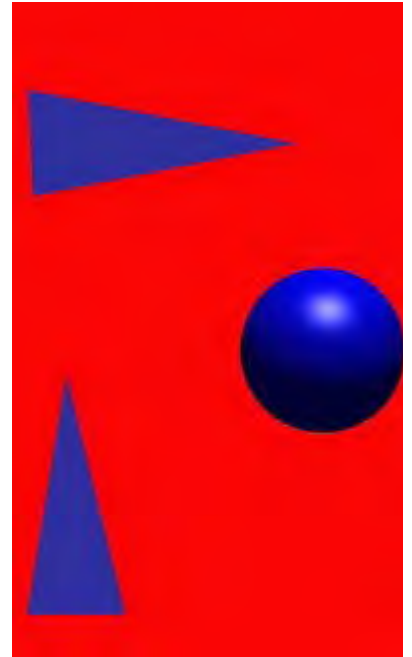
Ausgangspunkt der Betrachtungen ist [ArbZG § 3](#): **8 Stunden sind die Norm - Das vom Gesetz zugelassene Maximum.** Doch es gibt Ausnahmen.

Die erste Ausnahme wird bereits in diesem Paragraphen formuliert: **Maximal 10 Stunden täglich sind erlaubt**, wenn in einem halben Jahr oder in 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden erzielt werden. Das gilt allerdings nur, wenn keine gefährlichen Arbeiten zu erledigen sind, denn für diese kann die Regierung sogar anordnen, dass weniger als 8 Stunden die Obergrenze sind ([ArbZG § 8](#)).

Denk, denk, ...

Gefährliche Arbeit habe ich nicht. Ich kann also ein Viertel Jahr oder 12 Wochen lang an jedem Arbeitstag 10 Stunden arbeiten, wenn ich in dem nächsten oder vorherigen Viertel Jahr (oder entsprechend 12 Wochen) ebenfalls an jedem Arbeitstag nur 6 Stunden arbeite. Das ergibt im Durchschnitt 8 Stunden pro Tag. OK!

[Aber wann darf ich länger als 10 Stunden an einem Tag arbeiten?](#)



Wann darf ich länger als 10 Stunden an einem Tag arbeiten?

Im [ArbZG § 7](#) sind die Ausnahmen genannt, die durch **Tarifverträge** zugelassen werden dürfen. Das sind so genannte Öffnungsklauseln. Tarifverträge können ebenfalls Öffnungsklauseln enthalten, die durch **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** ausgefüllt werden müssen.

[ArbZG § 7 Abs. 1 Nr. 1a](#) erlaubt, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** fällt.

Dieses wird ergänzt durch [ArbZG § 7 Abs. 2a](#), der besagt, dass Tarifverträge oder Betriebs- / Dienstvereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen in ebensolcher Situation mehr als 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag zulassen können - eine Obergrenze ist dort nicht genannt. Aber die Gesundheit der Betroffenen darf nicht gefährdet werden.

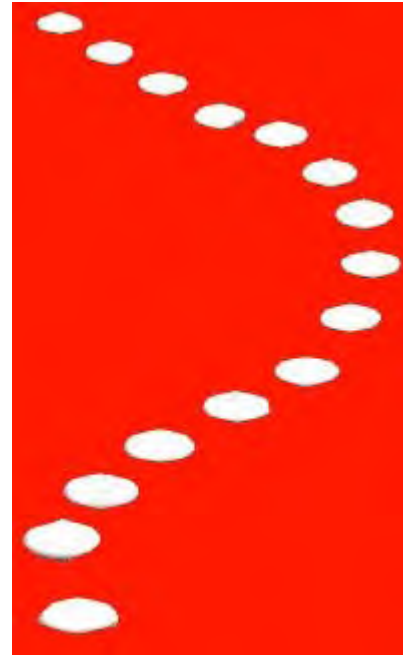
Aha: Ich darf also länger als 10 Stunden im Betrieb bleiben, aber nicht "voll durchpowern". Doch das ist ja gerade dann gewünscht, wenn beispielsweise eine Arbeit dringend erledigt werden muss. Dann wird meine volle Leistung über den gesamten Zeitraum verlangt!

Gibt es dafür eventuell weitere Ausnahmen?

[▲ Top](#)

◀ Seite 3 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶



Weitere Ausnahmen ...

[ArbZG § 7 Abs. 2](#) enthält weitere durch Tarifverträge oder Betriebs- / Dienstvereinbarungen regelbare Ausnahmen. Diese sind aber nur dann zulässig, wenn der Gesundheitsschutz durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.

1. Wenn in der **Landwirtschaft** die Arbeit in der Bestelungs- und Erntezeit oder wegen des Wetters unbedingt erledigt werden muss,
2. wenn bei der **Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen** zum Wohl dieser Personen die Arbeit unbedingt notwendig ist,
3. wenn die Arbeitszeit bei **Verwaltungen** und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden [und so weiter], der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen angepasst werden muss.

Also in der Landwirtschaft, der Pflege oder im öffentlichen Dienst kann es Situationen geben, in denen mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet werden darf. Dann muss das aber im Prinzip tariflich oder betrieblich geregelt sein, Ausnahmen davon beschreibt [ArbZG § 7 Abs. 3](#).

OK, aber das sind doch nur Ausnahmen für Randbereiche des Wirtschaftslebens ...

Darüber hinaus gibt es keine Ausnahmen für "normale" Arbeitnehmer/innen?



▲ Top

◀ Seite 4 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶

Noch mehr Ausnahmen ... und Grenzen ...

Es gibt noch mehr Ausnahmen!

Bei den **Kirchen**. Denn die haben ihr eigenes Arbeitsrecht, keine Tarifverträge. Sie können sich aber auch so verhalten, als gäbe es die Tarifverträge, und somit die Ausnahmen regeln ([ArbZG § 7 Abs. 4](#)).

Und wenn ein Betrieb in einem Bereich agiert, der üblicherweise nicht durch Tarifverträge geregelt ist, dann kann dieser Betrieb die Ausnahmeregelungen auch übernehmen - muss aber vorher eine **Bewilligung der Aufsichtsbehörde** erhalten haben ([ArbZG § 7 Abs. 5](#)).

Schließlich kann auch die **Bundesregierung** Ausnahmen zulassen ([ArbZG § 7 Abs. 6](#))!

Gibt es Grenzen dieser Ausnahmen?

Ja: Der Arbeitnehmer muss schriftlich einwilligen! ([ArbZG § 7 Abs. 7](#)) Dieses gilt jedoch nur bei einer Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden nach [ArbZG § 7 Abs. 2a](#). Also immer dann, wenn im Tarifvertrag oder in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen eine längere tägliche Arbeitszeit als 8 Stunden ohne Ausgleich vereinbart worden ist. Und auch dann, wenn dieses Recht in Betrieben ohne Tarifbindung, in Kirchen, etc. äquivalent angewendet wird.

Darf man auch mehr als 12 Stunden pro Tag arbeiten?

[▲ Top](#)

◀ Seite 5 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶



Mehr als 12 Stunden ...

Ja, man darf sogar mehr als 12 Stunden am Tag - also so gut wie grenzenlos arbeiten!

Mit den Ausnahmeregelungen, die zuvor erläutert wurden, ist nach oben keine Grenze gesetzt.

Doch immer dann, wenn man an einem Tag mehr als 12 Stunden gearbeitet hat, muss unmittelbar anschließend eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden eingehalten werden. Dieses besagt [ArbZG § 7 Abs. 9](#).

Wer jetzt denkt, das war's, der wird sich wundern. Die Grenzen wurden bisher durch Tarifvertrag, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder durch die Aufsichtsbehörde gesteckt, Ausnahmen nur in einzelnen Branchen oder echten Notfällen zugelassen. Doch darüber hinaus gibt es im Gesetz noch die "außergewöhnlichen Fälle", die in der Praxis doch ziemlich oft vorkommen ...

[Nun wird's spannend - wir kommen zu den außergewöhnlichen Fällen!](#)



[▲ Top](#)

[◀ Seite 6 von 10 ▶](#)

Gehe zu Seite: [▶](#)

Wann liegt ein "außergewöhnlicher Fall" vor?

Die bisher herausgearbeiteten Regeln zur Höchst Arbeitszeit und den Ausnahmefällen gelten dann nicht, wenn ein außergewöhnlicher Fall oder ein Notfall vorliegt ([ArbZG § 14 Abs. 1](#)).

Was muss geschehen sein?

- Die Situation darf nicht "gewollt" oder "bewusst herbeigeführt" worden sein - und
- die Folgen können nicht anders beseitigt werden ([ArbZG § 14 Abs. 1](#)).

Diese Regelung ist für „Katastrophensituationen“ gedacht, bei denen der „gesunde Menschenverstand“ es nahelegt, Hand anzulegen, ohne ganz genau auf die Uhr zu sehen. Allerdings dürfen solche überlangen Einsätze nicht vorweg geplant werden. Sie ergeben sich vielmehr erst in der Reaktion auf eine außergewöhnliche existenzielle Problemlage.

Eine andere, für die Praxis wichtigere Ausnahmegenehmigung ist in [ArbZG § 14 Abs. 2](#) genannt:

- Wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden.

Das gilt nur, wenn dem Arbeitgeber in diesen Fällen Anderes nicht zugemutet werden kann.

Wie ist diese Ausnahmegenehmigung zu interpretieren?

▲ Top

◀ Seite 7 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶



Wie ist die Ausnahmegenehmigung in ArbZG § 14 Abs. 2 zu interpretieren?

Wichtig sind bei dieser Ausnahmegenehmigung die folgenden Aspekte:

- Relativ wenige Arbeitnehmer dürfen betroffen sein.
- Die Situation muss vorübergehend sein.
- Das Arbeitsergebnis muss gefährdet sein.
- Der Schaden muss unverhältnismäßig hoch sein.

Mit dieser Ausnahmegenehmigung lassen sich viele Fälle von Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer begründen. Dazu muss man die Sichtweise eines "unabhängigen Dritten" einnehmen. Entscheidend ist nicht, ob ein Arbeitgeber sich subjektiv in einer Zwangslage wähnt. Überstunden einzelner Arbeitnehmer können ausnahmsweise zulässig sein, wenn ein Produkt aufgrund unvorsehbarer oder unbeeinflussbarer Umstände nicht zum versprochenen Liefertermin fertig wird und dabei ein hoher wirtschaftlicher Schaden - beispielsweise durch Konventionalstrafen - entstehen kann. Außerdem muss es unmöglich oder unzumutbar sein, dass der Arbeitgeber andere Maßnahmen ergreift (z. B. Einteilung von Schichten). Wenn die Ursache für Arbeitszeitverlängerungen schlichte – eventuell sogar häufiger vorkommende – organisatorische Fehlplanungen sind, z. B. weil benötigtes Material nicht rechtzeitig bestellt wurde, kann der Ausnahmetatbestand nach § 14 Abs. 2 nicht angewandt werden.



In der Praxis häufig vorkommende - zulässige - Fälle von Arbeitszeitverlängerungen wären es, wenn Rohstoffe zu verderben drohen (verderbendes Fleisch bei Störung einer Kühlanlage), wenn sehr hohe zusätzliche Kosten für erneutes Anfahren von Maschinen anfallen würden, oder wenn ein besonderer von Spezialisten in einem Durchlauf auszuführender Arbeitsgang länger als 10 Stunden in Anspruch nimmt (Schweißen eines Spezialwerkzeugs, Betonguss einer Brücke, Durchlauf eines Forschungsexperiments).

Doch wer beurteilt das? Wer legt die Grenzen fest?

▲ Top

◀ Seite 8 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶

Fazit: Eine tägliche Höchst Arbeitszeitgrenze gibt es nicht!

Mit der Regelung in [ArbZG § 14 Abs. 2](#) können die Türen zu einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit weit geöffnet werden. Die Entscheidungen werden jeweils im Einzelfall im Unternehmen getroffen. Eine Vorweg-Genehmigung von Ausnahmesituationen nach § 14 ArbZG seitens der staatlichen Aufsichtsbehörden kann es von der Sachlage her nicht geben. Innerbetrieblich muss geklärt werden, in wessen Händen die Entscheidung liegt (Personen / Institutionen / Funktionen).

- Der **Arbeitgeber** entscheidet und ordnet an. "Der Arbeitgeber muss dies in eigener strafrechtlicher Verantwortung prüfen und entscheiden und auf das unbedingt notwendige Maß beschränken." (Zitat aus Zmarzlik/Anzinger: Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, Heidelberg 1995). Letztlich haftet der gesetzliche Vertreter eines Unternehmens für Fehlhandlungen seiner Handlungsgehilfen. Er muss im betrieblichen Ablauf selbst klären, ob er sich ggfls. strafbar machen würde.
- Der **Arbeitnehmer** stimmt zu oder verweigert die Arbeit. In betriebsratslosen Unternehmen haben sie keinen Rückhalt und werden in der Regel die angeordnete Arbeit erledigen. Aber auch sonst sind es oft die Lockungen des Geldes - denn meist gibt es Zuschläge für diese Arbeit -, die eine Ablehnung schwer machen.
- Wenn ein **Betriebsrat** existiert, hat er entsprechend BetrVG § 87 mitzubestimmen. Betriebsräte stehen immer wieder vor der Entscheidung, ob sie eingereichte Überstundenanträge ablehnen sollen, weil derer zu viele und zu umfangreich eintreffen. Wenn die Maßnahmen kurzfristig anberaumt werden, und der Betriebsrat vorher keine Sitzung mehr durchführen kann, müssen Regeln für diese „nachträgliche“ Information aufgestellt werden.



Der Arbeitgeber (bzw. die beteiligte Führungskraft) muss in jedem Fall eine **schriftliche Dokumentation** ([ArbZG § 16 Abs. 2](#)) des Vorgangs erstellen und diese mindestens zwei Jahre aufbewahren. Daraus muss erkennbar sein, warum die Maßnahme notwendig war und welche Arbeitnehmer wann wie lange dabei eingesetzt waren. Es versteht sich von selbst, dass hinterher eine ausreichende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden – besser mehr - zu gewähren ist. Natürlich muss dem Betriebsrat die zu erstellende Dokumentation des Vorgangs vollständig vorgelegt werden.

[Gibt es Obergrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit?](#)

▲ Top

◀ Seite 9 von 10 ▶

Gehe zu Seite: ▶

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Grenze der Wochenarbeitszeit liegt bei **48 Stunden**. Diese ergibt sich aus der prinzipiellen täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden ([ArbZG § 3](#)), multipliziert mit der Anzahl Werktagen pro Woche (Montag bis Samstag = 6 Werktagen). Die maximale Wochenarbeitszeit wird auch nicht dadurch verlängert, dass die Arbeitszeit an dem einzelnen Arbeitstag verlängert werden kann. In dem Fall muss eventuell an weniger Tagen in der Woche gearbeitet werden.

Die 48 Stunden sind jedoch ein Durchschnittswert. Er muss innerhalb eines halben Jahres bzw. in 24 Wochen erreicht werden. Das gilt auch dann, wenn nach [ArbZG § 14](#) in außergewöhnlichen Fällen die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer an einzelnen Tagen verlängert wurde ([ArbZG § 14 Abs. 3](#)).

Wenn die abweichenden Regelungen entsprechend [ArbZG § 7](#) (außer nach Absatz 5) in Anspruch genommen wurden, um die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen, dann muss der Ausgleich auf 48 Stunden pro Woche spätestens innerhalb eines Jahres geschaffen sein ([ArbZG § 7 Abs. 8](#)).

Abschließend finden Sie zu diesem Thema noch eine aktuelle Rechtsprechung des BAG bei den [aktuellen Meldungen](#) in dieser Ausgabe der ZeitSchrift.



Alles klar?

[▲ Top](#)

[◀](#) Seite 10 von 10

Gehe zu Seite: [▶](#)

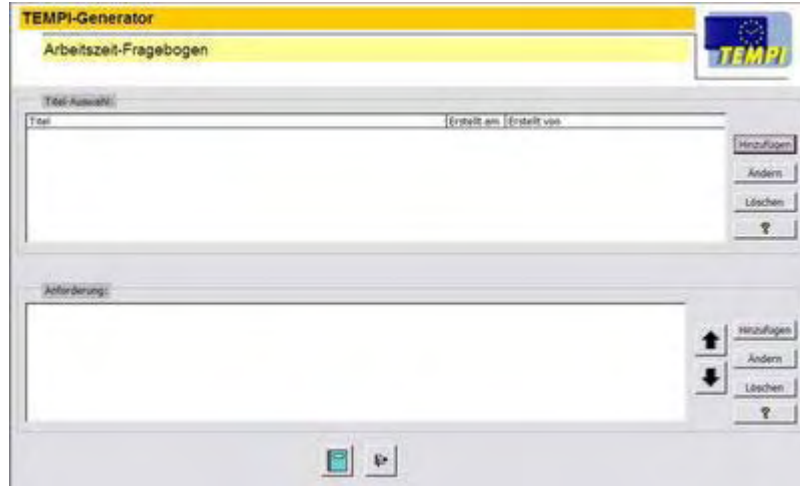
Werkzeug zur Einführung von Arbeitszeitkonten

In jeder Ausgabe dieser Online-ZeitSchrift finden Sie ein Software-Werkzeug.

Diese Ausgabe enthält: Das TEMPI-Tool "Generator für Arbeitszeit-Fragebögen"

Fragebogen-Generator:

Mit diesem Werkzeug können Sie sich unterschiedlichste Fragebögen für Beschäftigten-Befragungen zum Thema Arbeitszeit erstellen. Es sind sehr viele Fragen-Vorschläge und Formulierungs-Vorschläge enthalten, die Sie auswählen und zu Ihrem Fragebogen zusammenstellen können. Jede einzelne Frage können Sie umformulieren.



<< < > >>

Zugabe

Gewinnen Sie ...



1. Preis:

Das neu erschienene Buch:
Karl-Hermann Böker:
Die Betriebsratssitzung
Verlag der betriebsrat, 2006

2. Preis:

Arbeitszeitgestaltung von A bis Z
Vers. 1.0. CD-ROM Bund-Verlag 2003

3. Preis:

TechnoLine WT-82
Funkwecker mit Memo-Funktion

Unter allen Teilnehmer/innen, die bis zum Einsendeschluss eine korrekte Lösung eingewendet haben, werden die Preise verlost. Die an der ZeitSchrift mitwirkenden Personen und deren Familienangehörige sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Die Auflösung sowie die Namen der Gewinner/innen werden in der folgenden Ausgabe bekannt gegeben. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

[Auflösung des Rätsels der vorherigen Ausgabe und die Gewinner.](#)

[<<](#) [≤](#) [≥](#) [>>](#)

Die Themen der nächsten Ausgaben der ZeitSchrift

- Das Online-Magazin für Arbeitszeit und Zeitwirtschaft -

- **Freizeit und Urlaub || Urlaubsverwaltung mit dem PC**

Ausgabe 06 - Juli 2006

- **Lebensarbeitszeit || Biometrische Zeiterfassung**

Ausgabe 07 - September 2006

- **Schichtarbeit || Personaleinsatzplanungs-Systeme**

Ausgabe 08 - November 2006

- **Vertrauensarbeitszeit || Mobile Zeiterfassung**

Ausgabe 09 - Januar 2007

- Die Themen der weiteren Ausgaben werden anhand aktueller Anlässe festgelegt.