

# Zeitvorgaben, ja oder nein? – Teil 2

**B**ei größeren Baustellen hat sich bewährt vor Arbeitsbeginn eine vor Ort Besichtigung der Baustelle vorzunehmen. Sinnvollerweise in Begleitung des für die Ausführung vorgesehenen Baustellenmitarbeiters.

Hier erfolgt dann ein Abgleich zwischen den Angebotspositionen und den realen Gegebenheiten. Auch wenn es sich hierbei um „unproduktive Zeiten“ handelt, können so im Vorfeld des Baustellenbeginns viele Dinge geklärt werden, die dann zu einer planbareren und reibungsloseren Abwicklung führen.

Die echten Zeitvorgaben orientieren sich dann auch nicht mehr an der Reihenfolge der Angebotspositionen, sondern an den effektiven Arbeitsschritten. Innerhalb dieser Arbeitsschritte, die auch schon einmal Arbeitspakete genannt werden, erfolgt dann eine Zeitvorgabe für das jeweilige Paket. So wird auch der Mitarbeiter vor Ort in die Lage versetzt einen direkteren Abgleich zwischen den geplanten „Paketzeiten“ und dem jeweiligen Leistungsstand vornehmen zu können.

Bei allen Zeitvorgaben muss natürlich klar sein, dass diese nur eine Richtung vorgeben und man nicht erwarten kann ein exaktes auf die Stunde passendes Ergebnis erreichen zu können.

Es hilft aber eine zeitnahe Rückmeldung von Baustellenstunden zum Leistungsstand, frühzeitiger Abweichungen festzustellen, um so die Chance zu erhöhen, Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Dann stellen Zeitvorgaben ein sinnvolles und umsetzbares Steuerungsinstrument dar, welches auch akzeptiert wird.

Hier stellt sich die Frage: muss der Mitarbeiter die Zeitvorgabe des Betriebes einhalten?

Nach § 611a Bürgerliches Gesetzbuch, wird der Mitarbeiter aufgrund des Arbeitsvertrages zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit... verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.“ Daraus ergibt sich,



**Es schreibt für Sie:**

RA Andreas Becker

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Nienburger Str. 14a · 30167 Hannover  
Telefon: (05 11) 123 1370  
Telefax: (05 11) 123 13720  
E-Mail: [info@becker-baurecht.de](mailto:info@becker-baurecht.de)  
Internet: [www.becker-baurecht.de](http://www.becker-baurecht.de)



**Es schreibt für Sie:**

Diplom-Betriebswirt  
Wolfgang Krauß

Seit über 25 Jahren in der betriebswirtschaftlichen Beratung von Handwerksbetrieben tätig

Kolbing 35 · 83556 Griesstätt  
Telefon: (080 39) 9097 220  
Mobil: (01 72) 7 4991 02  
E-Mail: [wolfgangkrauss-beratung@t-online.de](mailto:wolfgangkrauss-beratung@t-online.de)  
Internet: [www.beratungfuershandwerk.de](http://www.beratungfuershandwerk.de)  
[www.die-erfolgswerker.de](http://www.die-erfolgswerker.de)

dass der Arbeitgeber den Mitarbeiter Anweisungen geben kann, eine bestimmte Tätigkeit innerhalb einer vorgegebenen Zeit z. B. für ein Arbeitspaket zu erledigen.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter die Vorgabe nicht einhält oder einhalten kann? Dafür kann es 3 Gründe geben: Erstens die Zeitvorgabe ist zu gering, so dass diese objektiv nicht im Rahmen der Arbeitszeit aus irgendwelchen Gründen einhaltbar ist oder zweitens, die Zeitvorgabe ist für den Mitarbeiter aufgrund seiner persönlichen Leistungsfähigkeit nicht einhaltbar. Der dritte Grund ist bewusste Bummellei.

Um über Konsequenzen nachzudenken, muss erstmal festgestellt werden, was der Mitarbeiter schuldet. Der Mitarbeiter schuldet nur ein Tätigwerden aufgrund der Weisung, er muss sich nur bemühen, so gut er kann. Er schuldet keinen Erfolg seiner Arbeit. Wenn der Mitarbeiter die Weisung erhält, ein Arbeitspaket binnen einer bestimmten Frist zu erledigen, so erhält er auch dann seinen Lohn, wenn er die Leistung nicht im Zeitrahmen abgeschlossen hat.

Der Mitarbeiter muss sich nur redlich bemüht haben. Bei der Zuweisung der Arbeit darf sich der Arbeitgeber an der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters orientieren. Hier wird eine Hilfestellung evtl. in Kalkulationshandbüchern zu finden sein.

Wenn der Mitarbeiter bemerkt, dass er die Leistung nicht in der vorgegebenen Zeit erledigen kann, muss er das dem Arbeitgeber mitteilen. Unterlässt der Mitarbeiter die Mitteilung und kommt es dadurch zu Problemen, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie eine Abmahnung zur Folge haben. Wie immer kommt es auf den Einzelfall an. Wenn die anderen Mitarbeiter die Leistung im vorgegebenen Zeitraum geschafft hätten, liegt evtl. eine persönliche Überlastung vor. In diesen Fall ist eine Abmahnung zwar für die unterlassene Mitteilung, aber nicht für die unterdurchschnittliche Leistung möglich, da der überforderte Mitarbeiter sich nur bemüht haben muss. Bei einer dauernden unterdurchschnittlichen Leistung kann eine Änderungs-/Kündigung drohen. Bei der bewussten Bummellei sind arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie eine Abmahnung natürlich möglich. Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind nur möglich, wenn der Mitarbeiter gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen hat. Dazu gehört auch, Schäden von dem Betrieb abzuwenden, die z. B. durch das nicht einhalten von Zeitvorgaben entstehen können. Eine Abmahnung ist jedoch nur möglich, wenn der Mitarbeiter tatsächlich bemerken musste, dass die Zeitvorgaben nicht einhaltbar sind und dennoch keine Mitteilung an den Arbeitgeber gemacht hat. Konnte dies der Mitarbeiter aus irgendeinem Grund (der auch in den persönlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters liegen kann) nicht bemerken, sind auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht möglich.

Die Überlegungen zeigen, dass Zeitvorgaben sinnvoll sind, jedoch die individuellen Fähigkeiten der ausführenden Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen.