


Arbeitszeit


Überblick über die gesetzlichen
Regelungen und Vorschriften

 Seminare
für
Betriebsräte
**MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG**

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeit


- Für das Jahr 2003 wurde vom DIW eine durchschnittliche tarifliche bzw. vertragliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden ermittelt.
- Die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit lag bei 42,2 Stunden.
- Seitdem dürfte diese Schere noch weiter auseinander gegangen sein.

 Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeit

- 54 Prozent der Beschäftigten leisten regelmäßig, nämlich mindestens ein- bis zweimal monatlich Mehrarbeit.
- Von durchschnittlich 2,7 Stunden wöchentlicher Mehrarbeit (Zahlen des ISO Köln für 2004) wurden
 - 0,9 Stunden nicht ausgeglichen oder abgegolten,
 - 1,1 Stunden durch Freizeit ausgeglichen und
 - 0,7 durch Bezahlung abgegolten.

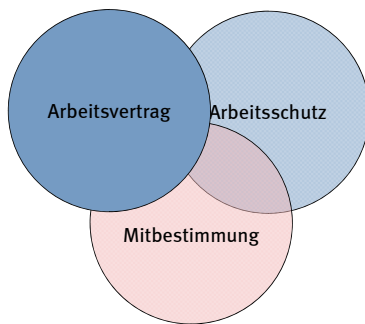
 Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeit

- Offenkundig hat sich die Flexibilisierung der Arbeitszeit längst durchgesetzt.
- Damit einher geht häufig eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeiten ohne vollständigen Ausgleich.
- In machen Betrieben hat die betriebliche Wirklichkeit mit den tarifvertraglichen Regelungen nicht mehr viel zu tun.

Drei rechtliche Aspekte der Arbeitszeit



Arbeitszeit

Was ist Arbeitszeit?

Was ist Arbeitszeit?

- Es gibt keine gesetzliche Definition für den individual-arbeitsrechtlichen Begriff der Arbeitszeit.
- Daher hat sich eine Begriffsbestimmung in der Rechtsprechung entwickelt.
- Basis dafür ist die Definition der Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz, das aber einem anderen Zweck, nämlich dem Arbeitsschutz dient.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Zivilrechtliche Definition

- Arbeitszeit ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen bzw. seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hat.
 - Geschuldet ist die Leistung, nicht der Erfolg („ein Wirken, nicht ein Werk“).
 - Das Bereithalten zur Arbeit am Arbeitsplatz ist schon Teil der Leistung.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Definition im Arbeitszeitgesetz

- § 2 Abs. 1 ArbZG: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; [...]“
- Die Arbeitszeit beginnt also mit dem Beginn der Arbeit und endet mit dem Ende der Arbeit, dabei werden Pausen nicht mitgerechnet.
- Aber was gehört zur Arbeit?



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Fragen

- Was ist die vertraglich geschuldete Leistung des Arbeitnehmers?
- Was ist der Beginn der Arbeit?
- Was ist das Ende der Arbeit?
- Hat der Betriebsrat hierzu ein Mitbestimmungsrecht?

Was ist Arbeitszeit?

- Die geschuldete Leistung des Arbeitnehmers ist die Arbeit.
- Die Arbeit beginnt üblicherweise am Arbeitsplatz.
- Der Weg zum Arbeitsplatz ist deshalb normalerweise keine Arbeitszeit.
- Die Zeit für das Umkleiden, Waschen etc. ist typischerweise ebenfalls keine Arbeitszeit.

Was ist Arbeitszeit?

- In Tarif- oder Arbeitsverträgen können abweichende Regeln für Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt werden.
- Durch betriebliche Übung kann eine andere Regelung entstehen.
- Wenn eine Tätigkeit zwingend zur Arbeit gehört, ist sie Teil der Arbeit und damit der Arbeitszeit.

Was ist Arbeitszeit?

- Sonderfälle, bei denen die Arbeitszeit nicht am Arbeitsplatz beginnt oder endet:
 - Die Art der Tätigkeit erfordert besondere Schutzkleidung (z. B. Taucher, Chirurg).
 - Besonders gründliches Reinigen oder eine besondere Art der Reinigung sind nach der Arbeit erforderlich (z. B. im Bergbau, im Kernkraftwerk etc.).
 - Der Weg zum Arbeitsplatz ist besonders lang (z. B. im Hafen, im Tagebau etc.).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Sonderfälle

- Wenn die Zeiterfassung erst mit dem Anmelden an einem System beginnt, ist die Zeit, die das System zum Starten braucht, schon Arbeitszeit.
- Wenn der Arbeitgeber verlangt, dass z. B. eine Taschenkontrolle nach Ende der Arbeit vorgenommen wird, ist die dafür benötigte Zeit Arbeitszeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Nach herrschender Meinung besteht kein Mitbestimmungsrecht über die Definition, womit Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt sind:
 - Die vertraglich geschuldete Leistung ist nicht Gegenstand der Mitbestimmung;
 - eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung hierzu ist möglich;
 - dabei ist ggf. der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Unter Umständen kommt eine Mitbestimmung aus anderen Gründen in Betracht.
- Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- Das könnte in dem Fall greifen, dass der Arbeitgeber eine betriebliche Ordnungsregel aufstellt, nach der die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre Arbeitszeit zu erfassen haben (z. B. sich einloggen, das Zeiterfassungssystem bedienen etc.).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Pausen – Definition im ArbZG: § 4

„Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen [...] zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. [...]



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Pausen

- Die Pausen müssen im Voraus feststehen.
- Pausen sind nur dann als Pausen zu behandeln, wenn sie mindestens 15 Minuten dauern.
- Arbeitsunterbrechungen, die diese Merkmale nicht erfüllen, sind keine Pausen, sondern Arbeitszeit und müssen deshalb bezahlt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Keine Pausen

- Arbeitsunterbrechungen, die durch die Umstände der Arbeit bedingt sind, sind keine Pausen.
- Arbeitsunterbrechungen, die aufgrund anderer Vorschriften erfolgen (z. B. „Bildschirmpause“ nach § 5 BildschirmarbvVO), sind ebenfalls keine Pausen, sondern Arbeitszeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Begriffe aus der Arbeitszeit

- Arbeitsbereitschaft:
 - Es wird zwar momentan keine konkrete produktive Arbeit geleistet, der Arbeitnehmer hält sich jedoch an einem Arbeitsplatz auf und muss jederzeit bereit sein, die Arbeit aufzunehmen.
 - Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Begriffe aus der Arbeitszeit

- Arbeitsbereitschaft:
 - Der Arbeitgeber darf das unternehmerische Risiko nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen.
 - Das bedeutet, dass er nicht nach dem Schema „wenn nichts zu tun ist, wird nicht gearbeitet, und ich bezahle nur die Arbeit“ argumentieren.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Begriffe aus der Arbeitszeit

- **Bereitschaftsdienst:**
 - Der Arbeitnehmer hält sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf, um bei Bedarf kurzfristig zum Arbeitsplatz zu kommen und dort die Arbeit aufzunehmen.
 - Faustformel: Wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb einer bestimmten Zeit (15-30 Minuten) am Arbeitsplatz einfinden muss, handelt es sich um Bereitschaftsdienst.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Weitere Begriffe aus der Arbeitszeit

- **Bereitschaftsdienst:**
 - Bereitschaftsdienst ist lt. Rechtsprechung des EuGH Arbeitszeit.
 - Die Vergütung für Bereitschaftsdienst kann jedoch eine andere als die für normale Arbeit sein (BAG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

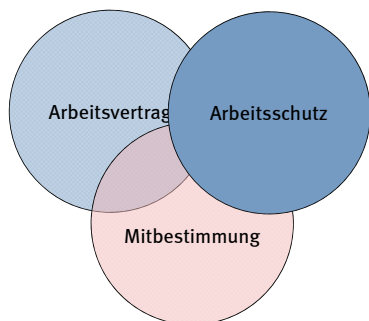
Weitere Begriffe aus der Arbeitszeit

- **Rufbereitschaft:**
 - ein Arbeitnehmer hält sich an einem Ort seiner Wahl auf, um bei Bedarf kurzfristig seine Arbeitsstelle aufzusuchen und die Arbeit aufzunehmen.
 - Frist: mehr als ca. 15-30 Minuten, sonst wäre es Bereitschaftsdienst
 - Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
 - Sie ist jedoch eine Leistung des Arbeitnehmers, die zu vergüten ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Drei rechtliche Aspekte der Arbeitszeit



Anzuwendende Gesetze

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz

Arbeitsschutz

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
und Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 4 Ziff. 1 ArbSchG

Arbeit ist „so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitsschutz

- Ziel des Arbeitsschutzes ist, Arbeit menschengerecht und erträglich zu gestalten.
- Da die Zeit, in der gearbeitet wird, ein wesentliches Element der Arbeit ist, müssen sich alle Regelungen zur Arbeitszeit immer auch an den Zielen des Arbeitsschutzes messen lassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitsschutz

- Die Folgen falscher Arbeitszeiten können sein:
 - Überlastung;
 - Erschöpfung und Übermüdung;
 - Keine Teilhabe am sozialen Leben;
 - Familiäre Probleme;
 - Psychische Belastungen;
 - Körperliche Belastungen;
 - Gesundheitsschäden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 4 ArbSchG

- Ziff. 2: „Gefahren [sind] an ihrer Quelle zu bekämpfen“.
- Ziff. 3: „...der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse [sind] zu berücksichtigen“.
- Ziff. 4: „Maßnahmen [sind] mit dem Ziel zu planen, [...] sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 4 ArbSchG

- Daraus ergeben sich folgende Schlussfolgerungen:
 - Die Arbeitszeiten sind – unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten – so zu gestalten, dass die Belastung für die Arbeitnehmer möglichst gering ist.
 - Nachtschichten, Wechselschichten etc. sind möglichst gerecht zu verteilen.
 - Die Planung muss so weit im Voraus geschehen, dass die Arbeitnehmer ihr Privatleben und ihre sozialen Beziehungen planen und pflegen können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Anzuwendende Gesetze

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Normen des ArbZG

- Im Arbeitszeitgesetz werden einige Schutznormen gesetzt:
 - Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten.
 - Die Arbeitszeit darf zehn Stunden an keinem Tag überschreiten.
 - Für die Ermittlung des Durchschnittswerts der Arbeitszeit werden Zeiträume bestimmt.
 - Es gibt Mindest-Pausenzeiten.
 - Es gibt eine Mindest-Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Höchst Arbeitszeit (§ 3 ArbZG)

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

ArbZG – Höchst Arbeitszeit

- Es sind also vorübergehend maximal 60 Stunden Arbeit wöchentlich (Mo bis Sa je 10 Stunden) möglich, ohne dass gegen das ArbZG verstoßen wird.
- In § 7 ArbZG werden Bedingungen definiert, unter denen Abweichungen erlaubt sind.
- Auch § 14 ArbZG erlaubt einige Ausnahmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleichszeitraum

- Auch wenn vorübergehend bis zu zehn Stunden täglich gearbeitet werden darf – im Durchschnitt darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten.
- Dazu wird ein Durchschnittswert über einen im Gesetz bestimmten Ausgleichszeitraum ermittelt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleichszeitraum

- Der Ausgleichszeitraum kann sich auf
 - entweder sechs Kalendermonate
 - oder 24 (Kalender-)Wochenerstrecken
- Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, welchen der beiden Ausgleichszeiträume er heranzieht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleichszeitraum

- Die Variation zweier Ausgleichszeiträume ist aus zwei Gründen sinnvoll:
 - Wenn der Ausgleichszeitraum mitten in einem Monat beginnen soll, ist es für den Arbeitgeber vorteilhafter, nach Wochen als nach Monaten zu rechnen, weil dann die ersten Wochen des Monats, in dem der Ausgleichszeitraum beginnt, und in dem der Durchschnitt genau eingehalten wurde, nicht berücksichtigt werden.
 - Die ersten sechs Monate des Jahres enthalten weniger Arbeitstage als die zweiten sechs Monate.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleichszeitraum

- Wie Tage ohne Arbeit (Krankheit, Urlaub) im Ausgleichszeitraum berücksichtigt werden, ist im ArbZG nicht geregelt.
- In der EG-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ist bestimmt, dass Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie Krankheitszeiten bei der Berechnung des Durchschnitts nicht zu berücksichtigen oder neutral zu behandeln, also mit der durchschnittlichen Arbeitszeit zu berechnen sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleichszeitraum

- Es ist also nicht zulässig, solche Tage mit „0 Stunden“ zu bewerten, um damit den Durchschnitt abzusenken.
- Wenn bezahlte freie Tage als Ausgleich für Mehrarbeit gewährt werden, können diese Tage mit „0 Stunden“ angerechnet werden, um den Durchschnitt abzusenken, da sie nicht zum Jahresurlaub gehören.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit

- Nach der Definition in § 3 ArbZG wäre eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche zulässig (sechs Tage à acht Stunden).
- Fraglich ist, ob es zulässig ist, diese Arbeitszeit auch auf fünf Tage zu verteilen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit

- Eine Position ist, dass im Ausgleichszeitraum nur die Tage berücksichtigt werden dürfen, an denen üblicherweise gearbeitet wird.
- Wenn der Arbeitnehmer also am Sonnabend üblicherweise nicht arbeitet, dürfen Sonnabende beim Ausgleichszeitraum auch nicht berücksichtigt werden.
- Nach dieser Auffassung wäre die durchschnittliche Höchstarbeitszeit bei einer Fünf-Tage-Woche also 40 Stunden.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit

- Eine andere Position ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden beliebig über die Woche verteilt werden kann.
- Demnach wären also z. B. Mo bis Do jeweils zehn, Fr acht Stunden auf Dauer zulässig, da der Ausgleich über den arbeitsfreien Werktag Sonnabend erfolgt.
- Diese Position wird mehrheitlich vertreten.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit

- Wenn sieben Tage in einer Woche gearbeitet wird, muss in jedem Fall ein zusätzlicher freier Tag als Ausgleich für den Sonntag gewährt werden.
- Im Gesetz ist nicht geregelt, ob in einer Sieben-Tage-Woche 60 oder 70 Stunden gearbeitet werden darf.
- In jedem Fall muss die durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich innerhalb des Ausgleichszeitraums eingehalten werden.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Pausen (§ 4 ArbZG)

„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 Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Pausen

- Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit leisten noch sich zur Arbeit bereit halten muss.
- Pausen müssen
 - im Voraus feststehen und
 - mindestens 15 Minuten dauern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Pausen

- Bei einer Arbeitszeit von bis zu sechs Stunden ist keine Pause nötig.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden sind mindestens 30 Minuten Pause zu gewähren.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden sind mindestens 45 Minuten Pause erforderlich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Pausen

- Pausen sind keine Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 ArbZG), werden also nicht bezahlt.
- Das gilt aber nur für die Pausen lt. ArbZG, für andere Pausen, z. B. Bildschirmpausen (§ 5 Bildschirmarbv), gelten andere Regeln.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ruhezeit

- Mit der „täglichen Arbeitszeit“ ist der tatsächliche Arbeitseinsatz gemeint.
- Wenn die Arbeitszeit, z. B. nach einer Nachtschicht, morgens endet, kann natürlich nach der Ruhezeit von elf Stunden am gleichen Tag wieder die Arbeit aufgenommen werden.
- Die Ruhezeit ist nicht verhandelbar und kann auch von den Arbeitnehmern nicht freiwillig verkürzt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ruhezeit

- In bestimmten Branchen und unter bestimmten Bedingungen (z. B. in Krankenhäusern, Verkehrsbetrieben, gastronomischen Betrieben etc.) sind gem. § 5 Abs. 2 bis 4 abweichende – verkürzte – Ruhezeiten zulässig.
- Darüber hinaus erlauben §§ 7 und 14 in bestimmten Fällen abweichende Regelungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 Abs. 2 ArbZG)

„Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. [...]“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 Abs. 2 ArbZG)

- Für Nachtarbeit gelten die gleichen Höchstgrenzen wie für normale Arbeitszeit.
- Der Ausgleichszeitraum ist aber gegenüber der Arbeit tagsüber auf einen Kalendermonat bzw. vier Wochen reduziert.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeitnehmer (§ 2 Abs. 3 bis 5 ArbZG)

- Nachtarbeit ist Arbeit von mehr als zwei Stunden in der Zeit von 23 bis 6 Uhr.
- Nachtarbeitnehmer sind solche Arbeitnehmer, die
 - normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten oder
 - Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Jahr leisten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Darüber hinaus werden in § 6 ArbZG weitere Schutzvorschriften für Nachtarbeitnehmer bestimmt:
 - Anspruch auf kostenlose arbeitsmedizinische Untersuchungen (Abs. 3), und zwar
 - vor Beginn der Tätigkeit als Nachtarbeitnehmer,
 - während der Beschäftigung in Zeitabständen von höchstens drei Jahren,
 - ab Vollendung des 50. Lebensjahres einmal jährlich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Darüber hinaus werden in § 6 ArbZG weitere Schutzvorschriften für Nachtarbeitnehmer bestimmt:
 - Anspruch auf Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz (Abs. 4), wenn
 - arbeitsmedizinisch festgestellt wurde, dass dies erforderlich ist,
 - dies zur Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren erforderlich ist oder
 - dies zur Versorgung eines schwerpflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Darüber hinaus werden in § 6 ArbZG weitere Schutzvorschriften für Nachtarbeitnehmer bestimmt:
 - Anspruch auf Freischichten oder Nachtzuschläge (Abs. 5),
 - Anspruch auf Teilhabe an der betrieblichen Weiterbildung (Abs. 6).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Nachtarbeit (§ 6 ArbZG)

- Die Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (§ 6 Abs. 1 ArbZG).
- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Erkenntnisse sehr sorgfältig umzusetzen hat und nicht in erster Linie die betrieblichen Interessen verfolgen darf.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- § 7 ArbZG ermöglicht eine Vielzahl von Ausnahmen.
- Voraussetzung ist in der Regel allerdings, dass diese Ausnahmen in einem Tarifvertrag erlaubt werden.
- Dies gilt u. U. auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- Für Tagarbeit (Abs. 1 Nr. 1) und Nachtarbeit (Abs. 1 Nr. 4):
 - Höchstarbeitszeit von mehr als 10 Stunden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.
 - Abweichender Ausgleichszeitraum.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- In Schicht- oder Verkehrsbetrieben:
Pausen auf kürzere Abschnitte als 15 Minuten verteilen (Abs. 1 Nr. 2).
- Ruhezeiten (z. B. bei Rufbereitschaft) auf weniger als 11 Stunden verkürzen, wenn dies innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ausgeglichen wird (Abs. 1 Nr. 3).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- Für Nachtarbeit (Abs. 1 Nr. 5):
 - Den Beginn des Nachtzeitraums auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.
 - Dabei muss der Nachtzeitraum aber sieben Stunden umfassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- In der Landwirtschaft: die Arbeitszeiten an die besonderen Erfordernisse anpassen.
- Bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Menschen: die Arbeitszeiten an die besonderen Erfordernisse anpassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 7 ArbZG)

- Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt („Krankenhaus-Regel“) und sichergestellt ist, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird – allerdings nur mit Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Die hier genannten Ausnahmen nach § 7 sind nur zulässig,
 - wenn ein Tarifvertrag anzuwenden ist, der sie erlaubt, oder
 - wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt, die auf einem anzuwendenden Tarifvertrag beruht, der dies erlaubt.
- Wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, gelten besondere Regeln.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, besteht dennoch die Möglichkeit, die Ausnahmen anzuwenden:
 - Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags können die vom Gesetz abweichenden Regeln des Tarifvertrags (nur!) durch eine Betriebsvereinbarung (identisch!) übernommen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Voraussetzungen für die Ausnahmen nach § 7 ArbZG

- Auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, besteht dennoch die Möglichkeit, die Ausnahmen anzuwenden:
 - Wenn Regelungen üblicherweise nicht in einem Tarifvertrag getroffen werden, können Ausnahmen durch die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde genehmigt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich (nicht bloß wünschenswert!) ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 14 ArbZG)

- In Sonderfällen sind ausnahmsweise Abweichungen zulässig, wenn ungeplant und ungewollt Notfälle eintreten, und die Gefahr droht, dass sonst erhebliche Schäden eintreten (Abs. 1).
- Voraussetzung ist aber, dass diese Notfälle ungeplant und ungewollt eintreten!



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zulässige Ausnahmen (§ 14 ArbZG)

- Abweichungen sind auch möglich, wenn eine verhältnismäßig kleine Zahl von Arbeitnehmern mit (geplanten) Arbeiten beschäftigt wird, die notwendig sind, um Schäden zu vermeiden (Abs. 2 Nr. 1).
- In jedem Fall muss aber die durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden eingehalten werden (Abs. 3).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG)

- „(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
- (2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG)

- An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- Ein „Überhang“ von sechs Stunden in Sonn- oder Feiertage hinein ist in Schichtbetrieben möglich, wenn sichergestellt ist, dass der Betrieb insgesamt für 24 Stunden ruht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit – Ausnahmen: (§ 10 ArbZG)

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
 - § 10 Abs. 1 zählt eine Reihe von Branchen und Arten von Betrieben auf, in denen sonn- und feiertags gearbeitet werden darf.
 - § 10 Abs. 2 erlaubt, in Produktionsbetrieben an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, wenn die Unterbrechung der Arbeit unverhältnismäßig aufwendig wäre,



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit – Ausnahmen: (§ 13 ArbZG)

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
 - § 13 Abs. 1 erlaubt der Bundesregierung, Rechtsverordnungen zu erlassen, mit denen in bestimmten Bereichen und bestimmten Branchen bzw. Betrieben Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit – Ausnahmen: (§ 13 ArbZG)

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
 - § 13 Abs. 2 erlaubt es Landesregierungen, Rechtsverordnungen zu erlassen, die es Betrieben erlauben, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, wenn dies zur Befriedigung von Bedürfnissen der Bevölkerung erforderlich ist (Ladenschluss!), sofern die Bundesregierung von ihrem Recht gem. § 13 Abs. 1 keinen Gebrauch macht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sonn- und Feiertagsarbeit – Ausnahmen: (§ 13 ArbZG)

- Es gibt eine Fülle von Ausnahmeregeln, die die Arbeit an Sonn- und Feiertagen doch erlauben:
 - § 13 Abs. 3, 4 und 5 lassen zu, dass die Aufsichtsbehörden in besonderen Situationen Sonn- und Feiertagsarbeit erlauben.
 - Insbesondere ist hier Abs. 5 hervorzuheben, der die Aufsichtsbehörde verpflichtet (!), Sonn- und Feiertagsarbeit zu erlauben, wenn dies für die Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Betriebs im Vergleich zum Ausland (!) erforderlich ist und die Beschäftigung sichert.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Höchst Arbeitszeit bei Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 11 Abs. 2 ArbZG)

- Die Grenzen der Höchst Arbeitszeit (acht, ausnahmsweise bis zu zehn Stunden) gelten auch für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen.
- Ausnahmen davon darf es – auch mit tariflicher oder anderer Erlaubnis – nicht geben.
- Also darf an einem Sonn- oder Feiertag z. B. kein Bereitschaftsdienst und keine Rufbereitschaft über 10 Stunden geleistet werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleich bei Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 11 ArbZG)

- Mindestens 15 Sonntage im (Kalender-)Jahr müssen beschäftigungsfrei (nicht nur arbeitsfrei) bleiben (Abs. 1).
- Das bedeutet, dass an diesen Sonntagen auch kein Rufbereitschaft und kein Bereitschaftsdienst zulässig ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleich bei Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 11 ArbZG)

- Innerhalb der ersten zwei Wochen nach einem Sonntag, an dem gearbeitet wurde, muss als Ausgleich ein freier Tag gewährt werden (Abs. 3 Satz 1).
- Wenn an einem Feiertag gearbeitet wurde, muss innerhalb von acht Wochen ein freier Tag als Ausgleich gewährt werden (Abs. 3 Satz 2).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausgleich bei Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 11 ArbZG)

- Der Ersatzruhetag muss unmittelbar an eine Ruhezeit gem. § 5 anschließen.
- Damit soll sichergestellt werden, dass der Ruhetag mehr als 24 Stunden umfasst.
- Wenn (zwingende) technische oder arbeitsorganisatorische Gründe dem entgegenstehen (die der Arbeitgeber aber belegen müsste), gilt dies nicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen für Ausgleichsregelungen (§ 12 ArbZG)

- In einem Tarifvertrags oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebsvereinbarung können Abweichungen vereinbart werden:
 - In bestimmten Betrieben darf die Anzahl der freien Sonntage auf zehn, in einigen anderen Betrieben auf acht, in weiteren Betrieben sogar auf sechs Sonntage im Jahr verringert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen für Ausgleichsregelungen (§ 12 ArbZG)

- In einem Tarifvertrags oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebsvereinbarung können Abweichungen vereinbart werden:
 - Arbeit an Feiertagen nicht durch Ersatzruhetage auszugleichen oder einen anderen Ausgleichszeitraum zu bestimmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ausnahmen für Ausgleichsregelungen (§ 12 ArbZG)

- In einem Tarifvertrags oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebsvereinbarung können Abweichungen vereinbart werden:
 - Arbeit an Sonn- oder Feiertagen in Betrieben mit vollkontinuierlicher Schichtarbeit auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch die Anzahl der Schichten an Sonn- oder Feiertagen verringert wird (nicht nur werden kann!).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers

- Dem Arbeitgeber entsteht aus dem ArbZG eine Reihe von Pflichten:
 - Natürlich hat er sicherzustellen, dass alle Vorschriften eingehalten werden.
 - Er muss das Arbeitszeitgesetz, anzuwendende Verordnungen sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle aushängen oder auslegen (§ 16 Abs. 1).
 - Er muss die Arbeitszeit in den Fällen, in denen über acht Stunden hinaus gearbeitet wird, dokumentieren und diese Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufbewahren (§ 16 Abs. 2).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordnungswidrigkeiten

- § 22 ArbZG setzt Bußgelder für ordnungswidriges Verhalten fest, z. B.
 - die Beschäftigung von Arbeitnehmern über die zulässigen Grenzen hinaus,
 - das Nicht-Gewähren der vorgeschriebenen Ruhepausen und Ruhezeiten,
 - die unerlaubte Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen,
 - die Aushangpflicht nach § 16 Abs. 1 nicht zu befolgen,
 - keine Dokumentation gem. § 16 Abs. 2 zu erstellen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ordnungswidrigkeiten

- Die Geldbußen betragen je nach Sachverhalt bis zu 15.000 €.
- Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung und hat ggf. die Geldbuße zu tragen.
- Ggf. tragen Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs die Verantwortung.
- Fahrlässigkeit reicht für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit aus.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Strafvorschriften

- Wer vorsätzlich
 - Arbeitnehmer über die Grenzen hinaus arbeiten lässt oder
 - nicht genügend Pausen oder Ruhezeiten gewährt
- und dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft der Arbeitnehmer gefährdet
- oder dies beharrlich wiederholt, kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft werden (§ 23).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufsichtsbehörden

- Die Aufsicht über die Einhaltung des Gesetzes wird von den Aufsichtsbehörden geführt.
- Die Aufsichtsbehörden werden von den Ländern bestimmt.
- Dabei gelten je nach Land unterschiedliche Zuständigkeiten.
- Entscheidend ist jeweils der Sitz des Betriebs (nicht notwendigerweise im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufsichtsbehörden

- Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen,: Gewerbeaufsichtsämter
- Berlin: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
- Brandenburg: Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufsichtsbehörden

- Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Thüringen: Ämter für Arbeitsschutz
- Hessen: Regierungspräsidien
- Saarland: Landesamt für Verbraucher-, Gesundheit- und Arbeitsschutz



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Aufsichtsbehörden

- Sachsen-Anhalt: Landesamt für Verbraucherschutz
- Schleswig-Holstein: Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Anzuwendende Gesetze

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- werdende oder stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden (§ 8 MuSchG) mit
 - Mehrarbeit,
 - Arbeit von 20 bis 6 Uhr,
 - Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
 - Ausnahmen sind ggf. zulässig (Abs. 6).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Anzuwendende Gesetze

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- Jugendliche im Sinne des JArbSchG sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unabhängig von der Art der Beschäftigung (§ 1 Abs. 1), sofern es sich nicht um besondere Formen von Beschäftigung (§ 1 Abs. 2) handelt.
- Die Definition ist also eine andere als in § 60 BetrVG.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).
- Als Ausgleich für bestimmte Fälle darf die Arbeitszeit auf achteinhalb Stunden an bestimmten Tagen verlängert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet (§ 1 Abs. 2 und 2a JArbSchG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Ruhepausen müssen betragen (§ 11 JArbSchG):
 - 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden;
 - 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.
- Die erste Pause muss spätestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn beginnen, die letzte darf spätestens eine Stunde vor Arbeitsende enden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Die Schichtzeit (einschließlich der Pausen) darf zehn Stunden nicht übersteigen (§ 12 JArbSchG).
- Auf Baustellen und Montagestellen darf die Schichtzeit elf Stunden nicht überschreiten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 1 JArbSchG).
- Jugendliche über 16, aber unter 18 Jahren dürfen in Mehrschichtbetrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Wenn dadurch unnötige Wartezeiten vermieden werden (bei den Fahrten vom und zum Arbeitsplatz) dürfen Jugendliche über 16 Jahre in Mehrschichtbetrieben nach ab 5:30 Uhr und bis 23:30 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 5 JArbSchG).
- Darüber muss die Aufsichtsbehörde vorab informiert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Im Sommer dürfen Jugendliche in Betrieben mit besonderer Hitzeeinwirkung ab 5 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 6 JArbSchG).
- In diesem Fall haben sie Anspruch auf kostenlose arbeitsmedizinische Untersuchungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen an nicht mehr als fünf Tagen einer Woche beschäftigt werden (§ 15 JArbSchG).
- Die beiden freien Tage sollen nach Möglichkeit (müssen aber nicht, wenn es wirklich unmöglich ist) aufeinander folgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen nicht an Sonnabenden beschäftigt werden (§ 16 Abs. 1 JArbSchG).
- Ausnahmen erlaubt § 16 Abs. 2 JArbSchG.



© Axel Janssen, JES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen nicht an Sonntagen beschäftigt werden (§ 17 Abs. 1 JArbSchG).
- Ausnahmen erlaubt § 17 Abs. 2 JArbSchG.



© Axel Janssen, JES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Jugendliche dürfen nicht an Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember beschäftigt werden (§ 18 Abs. 1 JArbSchG).
- Ausnahmen erlaubt § 18 Abs. 2 JArbSchG.



© Axel Janssen, JES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

- Mehrarbeit ist in Notfällen möglich, wenn erwachsene Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen (§ 21 Abs. 1 JArbSchG).
- In diesem Fall ist ein Ausgleich innerhalb von drei Wochen zu gewähren (§ 21 Abs. 2 JArbSchG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besondere Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher

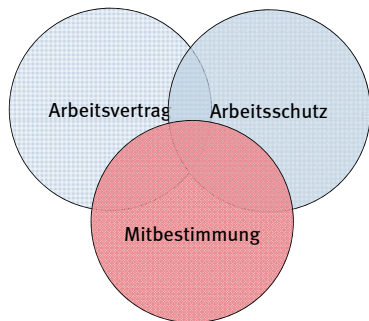
- § 21a JArbSchG erlaubt Abweichungen aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung, die aufgrund eines Tarifvertrags abgeschlossen wurde.
- Die Geltung für nicht tarifgebundene Betriebe entspricht dem des ArbZG.
- Die Ausnahmen sind aber enger gefasst als im ArbZG.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Drei rechtliche Aspekte der Arbeitszeit



Anzuwendende Gesetze

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz

Arbeitszeit

Fragen der Mitwirkung und
Mitbestimmung

Aufsichtspflichten des Betriebsrats

§ 80 BetrVG: (1) „Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;“

- Zu den Schutzvorschriften gehören auch das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz.
- Auch die Einhaltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen wird vom Betriebsrat überwacht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Schutzvorschriften

- Gegen Verstöße des Arbeitgebers gegen Gesetze, Verordnungen, behördliche Auflagen, Tarifverträge oder Arbeitsverträge hat der Betriebsrat keine Handhabe.
- Der Arbeitgeber ist ohnehin verpflichtet, diese Vorschriften einzuhalten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Schutzvorschriften

- Wenn Arbeitnehmer der Meinung sind, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitsvertrag verstößt, können sie sich beim Betriebsrat beschweren (§ 85 Abs. 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat die Beschwerde beim Arbeitgeber vorzubringen und auf Abhilfe zu drängen, wenn er sie für berechtigt hält (§ 85 Abs. 1 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Schutzvorschriften

- Der Betriebsrat kann in diesem Fall aber nicht die Einigungsstelle anrufen (§ 85 Abs. 2 BetrVG), da Gegenstand der Beschwerde des Arbeitgebers i. d. R. ein Rechtsanspruch ist (§ 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).
- Die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen wird von den Aufsichtsbehörden durchgesetzt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden

§ 89 BetrVG: (1) „Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb [...] durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von [...] Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.“

- Der Betriebsrat hat die Pflicht, mit den Aufsichtsbehörden zusammenzuarbeiten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden

- Es ist keine Denunziation, wenn der Betriebsrat Aufsichtsbehörden informiert, sondern seine gesetzliche Pflicht.
- Er muss allerdings immer zuerst versuchen, mit dem Arbeitgeber intern eine gütliche Lösung zu finden (§ 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen

- Gegen Verstöße des Arbeitgebers hat der Betriebsrat eine Handhabe:
- „Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“ (§ 77 Abs. 4 BetrVG).
- Eine Betriebsvereinbarung muss also (auch vom Arbeitgeber) eingehalten werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen

§ 23 BetrVG: (3) „Der Betriebsrat [...] [kann] bei schwerwiegenden Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben,“ [diesen Verstoß zu unterlassen].

- Wenn der Arbeitgeber grob und schuldhaft gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, verstößt er gegen seine Pflicht aus § 77 Abs. 4 BetrVG.
- In diesem Fall kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber (zwingend) aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen bzw. zurückzunehmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen

- Wenn in einer Betriebsvereinbarung ein Satz im Sinne von „Das Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten“ steht, dann hat das für den Betriebsrat einige Vorteile:
 - Ein Verstoß gegen das ArbZG wäre damit ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung.
 - Ein Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung ist aber ein Verstoß gegen das BetrVG (§ 77 Abs. 4).
 - Damit hätte der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Möglichkeit, gegen diesen Verstoß arbeitsgerichtlich vorzugehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Informationspflichten des Arbeitgebers

§ 80 BetrVG: (2) „Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten [...]. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen;“

- Alle Informationen, die der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben braucht, muss der Arbeitgeber ihm zur Verfügung stellen.
- Die Information muss rechtzeitig und umfassend erfolgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Beispiele für Informationspflichten: Arbeitszeit

- Also muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat z. B. folgende Informationen geben:
 - Stand der Arbeitszeitkonten aller Arbeitnehmer;
 - Geleistete Arbeitszeiten für alle Tage und alle Arbeitnehmer;
 - Einblick in die Buchungen einzelner Arbeitnehmer, wenn es einen Grund gibt, Details zu prüfen;
 - Einblick in den Teil des Arbeitsvertrags, in dem die Arbeitszeit bestimmt wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

BAG vom 06.05.2003, AiB 2003, 749

„Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer. ...“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

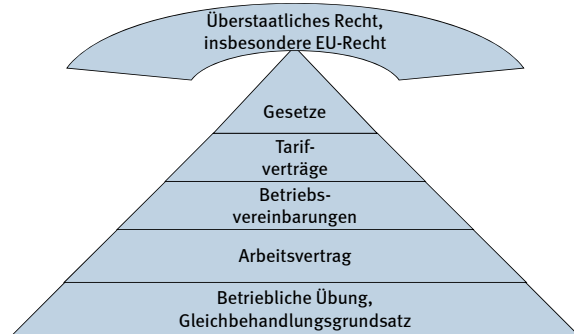
BAG vom 06.05.2003, AiB 2003, 749

... Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten ‚Vertrauensarbeitszeit‘ bewusst nicht erfassen.“



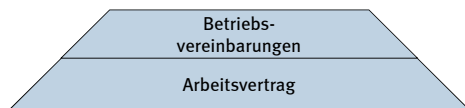
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Der Arbeitsvertrag begründet ein Arbeitsverhältnis.
- Regelungen in einer Betriebsvereinbarung werden zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- Die Vorschriften einer Betriebsvereinbarung gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG), wirken sich also auch ohne Zutun (oder Einverständnis) der betroffenen Arbeitnehmer auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aus.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Wenn in einer Betriebsvereinbarung und einem Arbeitsvertrag widersprüchliche Regelungen enthalten sind, wird es etwas kompliziert.
- Grundsätzlich gilt das „Günstigkeitsprinzip“: Demnach ist die Regelung anzuwenden, die für den betroffenen Arbeitnehmer jeweils vorteilhafter ist.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Günstigkeitsprinzip

- Das Günstigkeitsprinzip ist zwar als Rechtsnorm nur in § 4 Abs. 3 TVG bestimmt und gilt deshalb zunächst nur für das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag, nicht für Betriebsvereinbarungen.
- Kollektive Regelungen können aber im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen Verbesserungen nicht grundsätzlich ausschließen.



© Axel Janssen, ES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Günstigkeitsprinzip

- Andererseits ist es nicht zulässig, dass auf individueller Ebene günstigere Regelungen getroffen werden, die zu Lasten Dritter, nämlich anderer Arbeitnehmer gehen.
- Es wäre ein Verstoß gegen das Wesen der Mitbestimmung, wenn ein Teil der Arbeitnehmer gegenüber den anderen privilegiert würde.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Günstigkeitsprinzip

- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern keine individuellen günstigeren Vereinbarungen zu z. B. folgenden Sachverhalten treffen kann:
 - Besserstellung bei der Arbeitszeit zu Lasten der übrigen Belegschaft,
 - Besserstellung bei der Vergabe von Mehrarbeit,
 - Besserstellung bei der Schichtplanung etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Bei konkurrierenden Regelungen wird die Entscheidung, welche Regelung vorteilhafter ist, nicht vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber getroffen.
- § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG: Ein Verzicht auf Rechte, die aus einer Betriebsvereinbarung entstehen, ist – auch im Tausch mit vermeintlich vorteilhafteren Rechten – nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

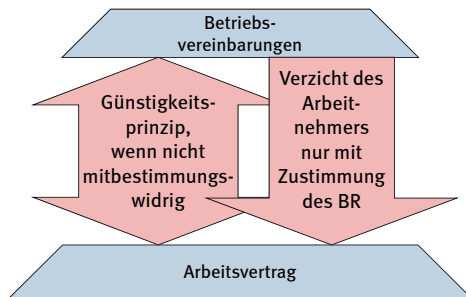
Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer davor, vom Arbeitgeber „über den Tisch gezogen zu werden“.
 - Beispiel: Im Tausch dafür, dass der Arbeitnehmer auf eine in einer Betriebsvereinbarung enthaltene vorteilhafte Regelung hinsichtlich der Arbeitszeiten verzichtet, sagt der Arbeitgeber ihm zu, ihn in den nächsten fünf Jahren nicht betriebsbedingt zu kündigen.



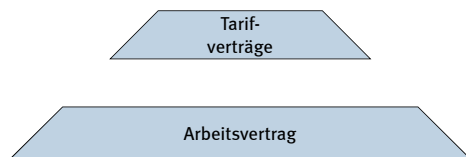
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Geltung von Tarifverträgen

- Ein Tarifvertrag gilt wenn,
 - der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hatund
 - der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist oder
 - als Arbeitgeber einen Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen hat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Geltung von Tarifverträgen

- Ein Tarifvertrag gilt auch dann, wenn er als allgemeinverbindlich erklärt wurde (§ 5 Tarifvertragsgesetz – TVG).
- Ein Tarifvertrag kann auf Arbeitnehmerseite nur von einer Gewerkschaft abgeschlossen werden, Betriebsräte sind keine tariffähigen Parteien (§ 2 Abs. 1 TVG)



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG) – auch im Hinblick auf Regelungen in einem Arbeitsvertrag.
- Wenn in einem Arbeitsvertrag günstigere Regelungen enthalten sind als im Tarifvertrag (z. B. übertarifliche Bezahlung), gilt die günstigere Regelung (§ 4 Abs. 3 TVG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

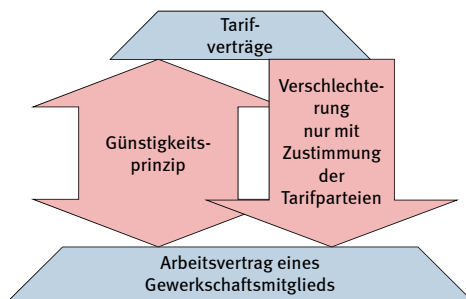
Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein Verzicht auf tarifliche Leistungen ist nur möglich, wenn ein Vergleich geschlossen wird, der von den Tarifparteien (nicht zwingend unter Beteiligung des Betriebsrats) gebilligt wird (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG).
- Eine Schlechterstellung von Arbeitnehmern, für die der Tarifvertrag gilt, gegenüber dem Tarifvertrag, ist also nur mit Billigung der Gewerkschaft zulässig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

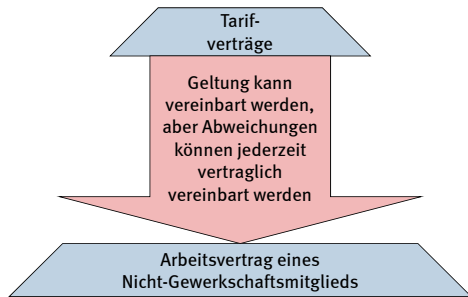
Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

- Wenn ein Arbeitnehmer nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft ist, gilt der Tarifvertrag für ihn nicht.
- Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Regelungen des Tarifvertrags angewandt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



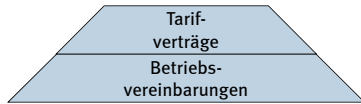
Beendigung eines Tarifvertrags

- Ein Tarifvertrag hat Nachwirkung: Nach seinem Ablauf (etwa durch Befristung oder Kündigung) gilt er weiter, bis eine neue Regelung getroffen wird (§ 4 Abs. 5 TVG).
- Diese neue Regelung muss aber nicht unbedingt ein Tarifvertrag sein – selbst Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen sind dann möglich.

Beendigung eines Tarifvertrags

- Beim Ausscheiden eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband bleibt die Tarifgebundenheit dennoch bestehen, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 TVG).
- Bei einem Eigentümerwechsel eines Betriebs, der dazu führt, dass kein Tarifvertrag mehr gilt, werden die Regelungen des bisherigen Tarifvertrags Bestandteil der Arbeitsverhältnisse und können frühestens nach einem Jahr zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden (§ 613a BGB).

Rangfolge der Rechtsnormen



Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- **Tarifvorbehalt:** „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

Tarifvorbehalt

- Eine Betriebsvereinbarung darf keine zu einem Tarifvertrag konkurrierende Regelungen hinsichtlich der Arbeitsentgelte und anderer Arbeitsbedingungen enthalten, wie
 - wöchentliche Arbeitszeit,
 - Definition, was zur Arbeit gehört (womit die Arbeit beginnt und endet),
 - Ausgleichszeitraum,
 - Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit etc.

Tarifvorbehalt

- Die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts greift (nur) dann, wenn es einen geltenden Tarifvertrag gibt oder damit zu rechnen ist, dass es in absehbarer Zeit einen Tarifvertrag geben wird.
- Selbst Betriebsvereinbarungen, die gegenüber einem Tarifvertrag günstigere Regelungen enthalten, sind dann nicht zulässig.
- Zulässig wären aber andere Formen, etwa Regelungsabreden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

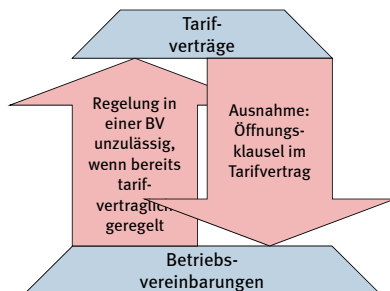
Tarifvorbehalt

- **Öffnungsklausel:** „Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)
- Ergänzende Betriebsvereinbarungen sind also dann erlaubt, wenn ein Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- **Kein Tarifvorbehalt:** „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen“ (§ 87 Abs. 1 BetrVG)
- Diese Vorschrift verbietet nicht den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, sondern schränkt das Mitbestimmungsrecht ein.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

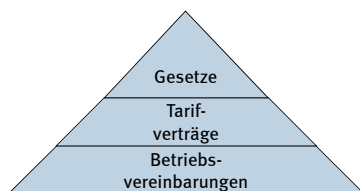
Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Der Betriebsrat kann den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht erzwingen, wenn es bereits eine (abschließende) tarifliche oder gesetzliche Regelung zu den jeweiligen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 BetrVG gibt.
 - Beispiel: Der BR möchte eine Betriebsvereinbarung über die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit abschließen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2), dazu gibt es aber bereits eine umfassende und abschließende gesetzliche Regelung.
 - Eine freiwillige Betriebsvereinbarung wäre aber möglich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG entsteht vor allem dann, wenn in einem Gesetz oder Tarifvertrag eine Regelung hinsichtlich der in § 87 Abs. 1 genannten Mitbestimmungstatbestände nicht abschließend ist, wenn also Auslegungs- oder Ermessensspielräume bestehen.
- Erzwingbar sind Regelungen nur innerhalb dieser Spielräume.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

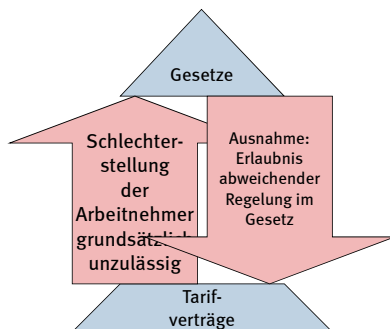
Gesetz und Tarifvertrag

- Grundsätzlich sind für Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz ungünstigere Regelungen in Tarifverträgen unzulässig.
- Ein Gesetz kann aber verschlechternd abweichende Regelungen erlauben, z. B. in §§ 7, 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

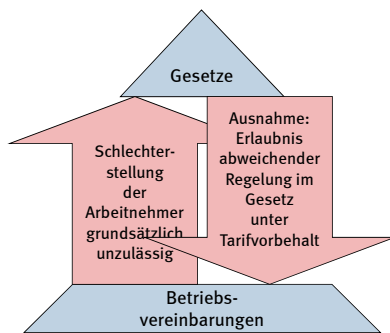
Gesetz und Betriebsvereinbarung

- Auch sind für Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz ungünstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen unzulässig.
- Ein Gesetz kann aber auch hier verschlechternd abweichende Regelungen erlauben – wie im Arbeitszeitgesetz gesehen –, dann aber unter dem Vorbehalt der Erlaubnis durch einen Tarifvertrag oder eine Aufsichtsbehörde.



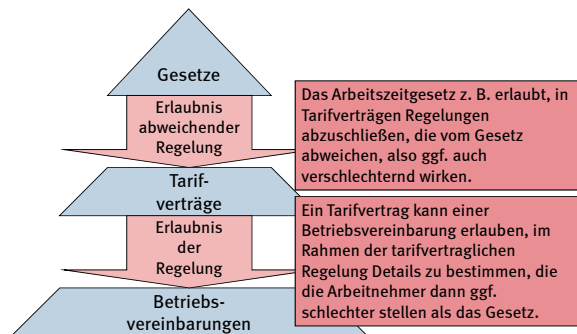
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Rangfolge der Rechtsnormen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG: (1) „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG: (1) „Der Betriebsrat **hat**, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten **mitzubestimmen**: [...]“

- Die Mitbestimmung ist nicht (nur) ein Recht, sondern eine Pflicht des Betriebsrats.
- Allerdings kann er das Mitbestimmungsrecht auch in der Form ausüben, dass er den Arbeitgeber gewähren lässt.
- Der Betriebsrat kann sich einem Wunsch des Arbeitgebers, eine Regelung herbeizuführen, auf Dauer nicht entziehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG: (2) „Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

- Erst wenn eine Einigung erzielt wurde, darf eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Arbeitgebers erfolgen.
- Wird keine Einigung erzielt, so entscheidet die Einigungsstelle.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

- Zwingende Mitbestimmung schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein:
 - Er muss auf den Betriebsrat zugehen, um mit ihm eine Regelung über den Sachverhalt zu treffen.
 - Er darf nur so verfahren, wie mit dem Betriebsrat (nötigenfalls vor der Einigungsstelle) vereinbart.
 - Der Betriebsrat hat ggf. einen Anspruch auf Unterlassung, wenn der Arbeitgeber Tatsachen geschaffen hat, ohne sich mit dem Betriebsrat zu einigen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG: (1) „Der Betriebsrat hat, **soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht**, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
[...].“

- Wenn es eine (abschließende) gesetzliche oder tarifliche Regelung gibt, besteht kein Anspruch auf Mitbestimmung.
- Dennoch kann im Wege der freiwilligen Mitbestimmung eine Regelung getroffen werden.
- Dabei ist der Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG) zu beachten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG (1) Ziffer 2: „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;“

- Mitbestimmungspflichtig:
 - Zeitpunkte des Beginns und Endes der Arbeitszeit an allen Tagen
 - Schicht- bzw. Dienstplanung
 - Einführung von Gleitzeit
 - Lage und Dauer der Pausen
 - Mittelbar: Dauer der täglichen Arbeit
 - Mittelbar: wöchentliche Arbeitszeit



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mitbestimmung über Arbeitszeiten

- Daraus ergibt sich aber nach herrschender Meinung keine Mitbestimmungspflicht hinsichtlich der geschuldeten wöchentlichen Arbeit.
- Mit „Beginn“ und „Ende“ ist auch nicht die Definition gemeint, womit die Arbeit beginnt und endet – hier gilt nach herrschender Meinung ebenfalls kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mitbestimmung über Arbeitszeiten

- Die Mitbestimmungspflicht gilt ständig und für alle Vorgänge, also z. B. auch für monatliche Dienstpläne.
- Die Mitbestimmung gilt nur für kollektive Tatbestände. Einzelfallregelungen begründen üblicherweise kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 87 Abs. 1 Nr. 2

- Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Lage der Pausen.
- Das Mitbestimmungsrecht gilt unabhängig davon, ob die Pause bezahlt wird oder nicht.
- Der Betriebsrat kann keine zusätzlichen bezahlten Pausen erzwingen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Zwingende Mitbestimmung

§ 87 BetrVG (1) Ziffer 3: „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;“

- Mitbestimmungspflichtig:
 - Mehrarbeit;
 - Minderarbeit;
 - Überstunden;
 - Details über Gleitzeitregelungen;
 - Kurzarbeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Mitbestimmung über Mehr- und Minderarbeit

- Dauernde Verkürzung oder Verlängerung wären Gegenstand der Ziffer 2.
- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung wären auch Regelungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

- Auch einzelne Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht ist hier also nicht nur auf kollektive Tatbestände beschränkt.
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht unabhängig von einzelvertraglichen Verpflichtungen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

- Also auch, wenn der einzelne Arbeitnehmer bereit ist, Mehrarbeit zu leisten, kann der Betriebsrat dies im Wege der Mitbestimmung verhindern.
- Die Mitbestimmung dient durchaus auch dem Schutz des Arbeitnehmers vor sich selbst.
- Auch hier sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Begriffe

- Einige der hier bzw. im Gesetz verwendeten Begriffe sind gesetzlich nicht oder nicht eindeutig definiert.
- Darum folgt hier eine kurze Beschreibung der gängigen Definitionen bzw. der üblichen Verwendung der Begriffe.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Begriffe

- **Mehrarbeit:**
 - zivilrechtlich: über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit;
 - arbeitsschutzrechtlich: über acht Stunden hinausgehende Arbeit;
 - mitbestimmungsrechtlich: vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Begriffe

- **Überstunden:**
 - werden i. d. R. als die Arbeitszeit verstanden, die über die betriebsübliche Arbeitszeit bzw. die individuell geschuldete oder vereinbarte Arbeitszeit am jeweiligen Tag hinausgeht.
 - In einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung kann (und sollte) eine Definition des Begriffs vorgenommen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Begriffe

- **Überstunden:**
 - können im Unterschied zur Mehrarbeit z. B. in einem Tarifvertrag dadurch definiert sein, dass sie
 - zuschlagspflichtig sind;
 - vom Arbeitgeber angeordnet werden;
 - ungeplant sind, also gegenüber dem Dienst- oder Schichtplan kurzfristig angesetzt werden;
 - über acht Stunden hinaus oder an sonst arbeitsfreien Tagen geleistet werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Begriffe

- **Minderarbeit:**
 - Gegenstück zu Mehrarbeit und/oder Überstunden.
- **Kurzarbeit:**
 - Vorübergehende Verkürzung der Arbeit gem. §§ 169 ff. SGB III mit ergänzender Vergütung („Kurzarbeitergeld“ – „Kug“) von der Bundesagentur für Arbeit.
 - Bedingungen, unter denen ein Unternehmen Kurzarbeit anmelden kann:
 - Es gibt einen „erheblichen Arbeitsausfall“, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.
 - Der Arbeitsausfall ist vorübergehend; es gibt begründete Hoffnung auf eine Besserung der Lage.
 - Der Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar.
 - Mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer verliert mind. 10 Prozent des Bruttoentgelts.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeit

Verschiedene Arten von Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitmodellen

Geschlossene Systeme

- Bei einem geschlossenen System legen die Arbeitszeiten unverrückbar fest
- Beispiel: 40-Stunden-Woche bei 8 Stunden täglich
- Arbeitsbeginn: 8:00 Uhr, Arbeitsende: 16:30 Uhr, 30 Minuten Pause
- Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und die Lage der Pausen.

Flexible Systeme

- Jobsharing
- Einfache gleitende Arbeitszeit
- Qualifizierte gleitende Arbeitszeit
- Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit („KAPOVAZ“)
- Selbstbestimmte Arbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit

Überstunden

- Überstunden sind die über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit
- Überstunden können bei flexiblen Modellen als die Arbeit definiert werden, die
 - über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und/oder
 - die vom Arbeitgeber über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinaus (kurzfristig) angeordnet wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Überstunden

- Überstunden sind Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).
- Es empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die regelt, wie mit Überstunden umgegangen wird.
- Ggf. kann dem Arbeitgeber darin ein gewisser Freiraum gewährt werden, wenn dies sinnvoll erscheint.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Überstunden: Sinnvolle Regelungen

- Überstunden müssen in jedem Fall dem Zeitguthaben gutgeschrieben oder bezahlt werden.
- Überstunden sollten bezuschlagt werden – entweder finanziell oder durch zusätzliches Zeitguthaben.
- Guthaben für Überstunden darf nicht verfallen.
- Für AT-Angestellte können Ausnahmen gelten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Überstunden: Sinnvolle Regelungen

- Die Höchstmenge der zu leistenden Überstunden pro Arbeitnehmer sollte begrenzt werden.
- Es sollte ein Verfahren bestimmt werden, wie und bis wann Überstunden angekündigt und beim Betriebsrat beantragt werden.
- Eine Regelung gemäß der tägliche Arbeitszeiten, die über 10 Stunden hinaus gehen, gekappt werden, ist unzulässig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Überstunden: Sinnvolle Regelungen

- Ggf. kann der Betriebsrat eine gewisse Anzahl von Überstunden pro Arbeitnehmer und Woche oder Monat freigeben.
- Überstunden müssen unbedingt schriftlich dokumentiert werden, z. B. durch eine schriftliche Anforderung oder Anordnung des Arbeitgebers, die dem betroffenen Arbeitnehmer auszuhändigen ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schichtmodelle

- Schichtarbeit liegt vor, wenn mehrere Arbeitnehmer die selbe Arbeitsaufgabe erfüllen, indem sie sich regelmäßig nach einem bestimmten und fortlaufenden Plan ablösen, so dass einige Arbeitnehmer arbeiten, während andere Arbeitnehmer arbeitsfreie Zeit haben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schichtarbeit

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats: § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- Ggf. ist auf eine gesonderte Honorierung des Schichtdienstes zu achten.
- Aber: Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG)!



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schichtarbeit

- Durch Schichtarbeit erreicht der Arbeitgeber eine sehr effiziente Auslastung der Anlagen.
- Die Wechselschichten, insbesondere Nachtschichten bedeuten aber eine erhebliche Belastung für die Arbeitnehmer.
- Diese Belastung kann z. B. durch Freischichtblöcke gemindert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Modelle und Begriffe

- Diskontinuierlich:
 - Betrieb läuft von Mo früh bis Fr Nacht oder Sa früh (zwei oder drei Schichten).
- Teilkontinuierlich:
 - Der Betrieb läuft von Mo früh bis Sa spät (drei oder mehr Schichten).
- Vollkontinuierlich:
 - Der Betrieb läuft 7 mal 24 Stunden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schichtarbeit

- Mehrere wechselnde Schichten innerhalb einer Woche sollten unbedingt vermieden werden.
- Besonders ältere Arbeitnehmer leiden erheblich unter Wechsel- und besonders Nachtschichten.
- In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass die Ruhezeit von 11 Stunden bei einem Wechsel der Schicht eingehalten wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schichtarbeit

- Die Schichtplanung sollte unbedingt rechtzeitig, mindestens zwei, besser vier Wochen im Voraus geplant werden.
- Auf eine gerechte Verteilung der Schichten ist zu achten.
- Die Wünsche der Arbeitnehmer sollten berücksichtigt werden, insbesondere ein direkt vereinbarter Schichttausch.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Freischicht

- Beispiel: 22 Arbeitstage werden auf einen Schichtzyklus von 35 Tagen verteilt. Dadurch entstehen Freischichtblöcke von bis zu 4 Tagen.
- Beispiel: Im Dreischichtbetrieb beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, vereinbart ist eine 37,5-Stunden-Woche. Dadurch wird erreicht, dass in der Nachtschichtwoche eine Freischicht entsteht, also in einer Nacht nicht gearbeitet werden muss (Ausgleich für die Überstunden in den anderen Wochen).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Jobsharing

- § 13 TzBfG sieht die Möglichkeit einer Arbeitsplatzteilung vor.
- Der Arbeitgeber vereinbart mit mehreren Arbeitnehmern, dass sie sich einen Arbeitsplatz teilen.
- Beispiel: Ein Arbeitsplatz wird bei einer 40-Stunden-Woche auf zwei Arbeitnehmer mit jeweils 20 Stunden aufgeteilt (Früh- und Spätdienst).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Jobsharing

- Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- Ideal z. B. bei Zeitbedarf wegen Kindererziehung oder Weiterbildung etc.
- Praktische Probleme entstehen bei der Umsetzung, z. B. bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der täglichen Übergabe etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Einfache gleitende Arbeitszeit

- Einfache Gleitzeit bedeutet, dass die Dauer der täglichen Arbeitszeit festliegt, der Arbeitnehmer aber Beginn (und damit Ende) innerhalb bestimmter Grenzen selbst bestimmen kann.
- Ziel: Höhere Arbeitszufriedenheit.
- Mitbestimmung des Betriebsrats: § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- Wird zunehmend durch qualifizierte Gleitzeit verdrängt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Qualifizierte gleitende Arbeitszeit

- Bei der qualifizierten Gleitzeit kann der Arbeitnehmer innerhalb bestimmter Grenzen über Lage und Dauer der Arbeitszeit ausschließlich selbst bestimmen (Abgrenzung zur „Kapovaz“).
- Als Voraussetzung werden Kernarbeitszeiten und Gleitrahmen bestimmt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Qualifizierte gleitende Arbeitszeit

- Kernarbeitszeiten sind die Zeiten in denen alle Arbeitnehmer anwesend sein müssen.
- Gleitrahmen sind die Zeiträume zu Beginn und Ende des Arbeitstages, innerhalb derer die Arbeitnehmer selbst über Kommen und Gehen entscheiden können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Qualifizierte gleitende Arbeitszeit

- Eine Variante besteht darin, dass Bereichsfunktionszeiten für jede Abteilung bzw. jeden Bereich bestimmt werden, innerhalb derer jeweils eine Mindestbesetzung sichergestellt sein muss.
- Die Arbeitnehmer und Führungskräfte der verschiedenen Bereiche und Abteilungen sprechen sich dann ab, wie diese Bereichsfunktion jeweils sichergestellt wird, ohne dass unbedingt eine Anwesenheitspflicht für alle entsteht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Qualifizierte gleitende Arbeitszeit

- Zur Erfassung der Arbeitszeit ist erforderlich, ein Zeiterfassungssystem einzusetzen.
- Mitbestimmung des Betriebsrats:
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2 (Regelungen über Lage und Dauer der Arbeitszeit)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 3 (Flexible Handhabung der Arbeitszeiten)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 (Zeiterfassung als Arbeitnehmerüberwachung)



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit („Kapovaz“)

- Es wird ein Kontingent von Arbeit definiert, das vom Arbeitgeber nach Bedarf abgerufen werden kann.
- Die geschuldete Arbeit wird im Voraus festgelegt, dem Arbeitgeber wird das Recht eingeräumt, die Arbeitsleistung entsprechend den tatsächlichen betrieblichen Anforderungen festzusetzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit („Kapovaz“)

- Gesetzliche Regelung: §12 TzBfG: „Arbeit auf Abruf“.
- Es muss eine wöchentliche Mindestarbeitszeit (zumindest 10 Stunden) vorab bestimmt werden.
- Die Arbeitszeit muss (wenn eine andere tägliche Arbeitszeit nicht im Vertrag geregelt ist) zumindest jeweils drei Stunden ununterbrochen umfassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit („Kapovaz“)

- Mitbestimmung des Betriebsrats:
§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- Eine Kapovaz ist für Arbeitnehmer eher unvorteilhaft, daher sollte der Arbeitgeber sich zu Gegenleistung(en) verpflichten:
 - Bestandsgarantie der Arbeitsplätze,
 - Besserstellung hinsichtlich Mindestdauer und Vorausplanung gegenüber § 12 TzBfG,
 - bessere Vergütung, Fahrtkostenerstattung o. ä.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeitkonten

- Arbeitszeitkonten dienen dazu, die Arbeitszeit variabel zu gestalten und an die betrieblichen Bedürfnisse ebenso wie an die Wünsche der Arbeitnehmer anzupassen.
- Die jeweilige tatsächliche Arbeitszeit an den einzelnen Tagen wird vom Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer festgelegt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeitkonten

- Man kann verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten unterscheiden:
 - Kurzzeitkonto (dient dem Ausgleich kurzfristiger Schwankungen),
 - Langzeitkonto (dient dazu, längerfristige Planungen des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen),
 - Lebensarbeitszeitkonto (kann z. B. dazu dienen, den Eintritt in die Rente vorzuziehen).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kurzzeit-Arbeitszeitkonten

- Die Differenz zur jeweiligen Soll-Arbeitszeit des Tages (entweder ein Fünftel der Wochenarbeitszeit oder abweichende Regelungen, z. B. kürzere Arbeitszeit am Freitag) wird dem Arbeitszeitkonto gut- oder lastgeschrieben.
- Dadurch wird ein laufender Saldo des Arbeitszeitkontos gebildet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kurzzeit-Arbeitszeitkonten

- Kurzzeit-Arbeitszeitkonten werden häufig mit Gleitzeit oder Kapovaz kombiniert.
- Mitbestimmung des Betriebsrats:
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Regeln über die Verteilung der Arbeitszeiten auf die Tage, Regeln über Beginn und Ende, z. B. Gleitrahmen, Kernzeiten etc., Regeln über die Vorausplanung);
 - § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Regeln über Mehr- oder Minderarbeit, Handhabung des Saldos auf dem Arbeitszeitkonto etc.).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kurzzeit-Arbeitszeitkonten

- Sinnvoll ist ein Ampelmodell:
 - Innerhalb einer bestimmter Bandbreite („grün“) darf der Saldo beliebig variieren (z. B. ± 30 Stunden);
 - ab einer bestimmten Größenordnung wird der Betriebsrat informiert und dürfen keine Überstunden mehr angeordnet werden (z. B. über 30 bis 50 Stunden – „gelb“);
 - ab einem Bestimmten Saldo darf keine Mehrarbeit mehr geleistet werden und muss der Saldo in den „grünen“ Bereich zurückgeführt werden („rot“).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kurzzeit-Arbeitszeitkonten

- Bei Arbeitszeitkonten ist ein Zeiterfassungssystem unbedingt zu empfehlen, um sicherzustellen, dass die Arbeitszeiten korrekt erfasst werden.
- Nötigenfalls kann der BR die Einführung einer Zeiterfassung erzwingen (BAG vom 06.05.2003, AiB 2003, 749).
- Das Zeiterfassungssystem ist wiederum Gegenstand der Mitbestimmung zumindest nach § 87 Abs. 1 Nr. 6, evt. auch Nr. 1 BetrVG.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kurzzeit-Arbeitszeitkonten

- Es ist nicht einzusehen, warum das Guthaben des Arbeitgebers größer sein darf als das der Arbeitnehmer, also sollten die positiven und negativen Grenzwerte des Saldos gleich sein.
- Guthaben dürfen nicht verfallen.
- Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer ihre Guthaben auch wirklich abbauen können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Langzeit-Arbeitszeitkonten

- Bei Langzeit-Arbeitszeitkonten ist eine Absicherung gegen Insolvenz unbedingt ratsam.
- Außerdem kann über eine Verzinsung nachgedacht werden – schließlich gewähren die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein Darlehen in Form von Arbeitszeit.
- Es sind Regelungen hinsichtlich der Frage erforderlich, wie das Guthaben beim vorzeitigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers errechnet und behandelt wird.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeitkonten

- Es ist darauf zu achten, dass (insbesondere tarifvertraglich) bestehende Ansprüche auf Bezuschlagung von Mehrarbeit oder bestimmten Arbeitszeiten (z. B. nachts oder am Wochenende) nicht durch eine Betriebsvereinbarung ausgehebelt werden.
- Regelungen für das Ausscheiden von Arbeitnehmern müssen bedacht werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertrauensarbeitszeit

- Bei der Vertrauensarbeitszeit werden (annähernd) überhaupt keine Arbeitszeiten festgelegt.
- Es werden Ziele und/oder zu leistende Tätigkeiten vereinbart, die der Arbeitnehmer zu erreichen bzw. zu erbringen hat.
- Welchen Zeitaufwand er dafür benötigt, bleibt ihm überlassen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertrauensarbeitszeit

- Vertrauensarbeitszeit könnte eine erhebliche Verbesserung für Arbeitnehmer darstellen.
- Dazu müsste aber sichergestellt sein, dass sie die vereinbarten Ziele in der geschuldeten Arbeitszeit auch erreichen bzw. die zu leistenden Arbeiten in dieser Zeit auch erbringen können.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Vertrauensarbeitszeit

- In der Praxis zeigt sich leider häufig, dass das nicht der Fall ist, sondern die Arbeitnehmer durch die Vertrauensarbeitszeit dazu getrieben werden, deutlich mehr zu arbeiten, als arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart ist.
- Dem muss der Betriebsrat durch geeignete Betriebsvereinbarungen entgegenwirken.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitregelungen

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Auf welche Arbeitstage ist die Arbeitszeit zu verteilen? Z. B. Montag bis Freitag.
- Welche Arbeitszeiten gelten?
 - Feste Arbeitszeiten?
 - Schichtzeiten: welche Schichten?
 - Gleitende Arbeitszeiten: welche Gleitrahmen, welche Kernzeiten?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Können die Arbeitnehmer Arbeitsbeginn und -ende eigenverantwortlich bestimmen?
- Werden Dienstpläne erstellt?
 - Durch wen?
 - Wie weit im Voraus?
 - Werden Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt?
 - Mindestdauer einer Schicht?
 - Kontrolle durch den Betriebsrat?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Inwiefern wird die Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmer durch betriebliche Belange eingeschränkt?
 - Zur Sicherstellung von Ansprechbarkeit und Arbeitsfähigkeit von Abteilungen,
 - Service- und Bereitschaftszeiten,
 - Messen, besondere Ereignisse etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Wer muss sich mit wem über Anwesenheitszeiten abstimmen, um einen reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten?
 - Absprache innerhalb eines Teams,
 - Schichttausch etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Wie werden ggf. Arbeitszeitkonten gehandhabt?
 - Ampelmodell?
 - Welche Grenzwerte?
 - Wie wird verfahren, wenn die Grenzwerte erreicht werden?
 - Ausscheiden des Arbeitnehmers?
 - Langzeit-, Lebensarbeitszeitkonten?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Wie wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber über die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten informiert? (Umsetzung der BAG-Rechtsprechung)
- Welche Informationen erhält der Betriebsrat
 - regelmäßig und automatisch,
 - auf Wunsch?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Wie stellt der Arbeitgeber beim Leitungspersonal sicher, dass die betrieblichen und gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden?
- Wie wird mit Missbrauchsfällen umgegangen?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen

- Unter welchen Umständen können einzelne Arbeitnehmer von der Arbeitszeitregelung ausgenommen werden?
- Wie wird mit Konfliktfällen, z. B. bei Überforderung von Arbeitnehmern umgegangen?
 - Z. B. Schaffung einer Clearing-Stelle?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.jes-seminar.de>

Schichtarbeit

Schutz der Gesundheit

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- Es müssen folgende Grundsätze eingehalten werden (§ 4):
 - „bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie **sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse** zu berücksichtigen“.

Was sind „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“?

- In § 4 ArbSchG, aber auch in den §§ 90 und 91 BetrVG wird auf „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ verwiesen.
- Dazu muss zunächst einmal geklärt werden, was damit gemeint ist.

„Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“

- Gesichert sind wissenschaftliche Erkenntnisse, wenn sie
 - in Gesetzen oder Verordnungen verankert sind,
 - amtlich veröffentlicht werden (z. B. von der BAUA),
 - „quasi-amtlich“ bestimmt werden (Berufsgenossenschaft, TÜV), oder
 - von der überwiegenden Mehrzahl der kompetenten Wissenschaftler und Fachleute akzeptiert sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

„Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“

- Die BAUA hat eine Reihe von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu Fragen der Arbeitszeit, insbesondere bei Schicht- und Nachtarbeit veröffentlicht.
- Man muss davon ausgehen, dass es sich dabei um „gesicherte“ arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse handelt.
- Also sind diese Erkenntnisse einzuhalten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Der normale Lebensrhythmus („innere Uhr“) eines Menschen beträgt ohne externe Zeitgeber 24 bis 25 Stunden.
- Wesentlicher Zeitgeber ist dabei der Tag-Nachtrhythmus des Lichts.
- Andere Zeitgeber sind soziale Kontakte, die Familie etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Menschen sind grundsätzlich tagaktiv.
- Der Körper versucht, die willkürliche Verschiebung der Tag-Nacht-Aktivitäten bei Wechselschichten auszugleichen.
- Die verschiedenen körperlichen Funktionen (Müdigkeit, Aktivität, Hunger, Verdauung etc.) geraten dabei „außer Takt“ und werden desynchronisiert.
- Das kann auf die Dauer zu körperlichen Schäden führen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Es gibt bei verschiedenen Menschen unterschiedliche Ausprägungen.
- „Morgentypen“ können spätes Ins-Bett-Gehen nicht durch längeres Ausschlafen ausgleichen und entwickeln während der Nachtschichten ein höheres Schlafdefizit als „Abendtypen“.
- „Abendtypen“ können nicht „vorschlafen“ und entwickeln ein Schlafdefizit bei sehr früh beginnenden Frühschichten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Am Tag ist der Schlaf in der Regel 1-2 Stunden kürzer als in der Nacht, neben dem „Aus dem Takt kommen“ bedingt durch:
 - Licht,
 - höhere Temperaturen,
 - Lärm,
 - Wunsch an der Teilhabe am sozialen Leben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Studien haben gezeigt, dass neben den gesundheitlichen Folgen vor allem die soziale Desynchronisation von besonderer Bedeutung ist.
- Dabei werden Wochenendarbeit und Spätschichten als besonders störend empfunden.
- Das kann zu psycho-somatischen Beschwerden und Erkrankungen führen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Die Gefahr von Fehlleistungen und damit Unfällen erhöht sich tendentiell von der ersten bis zur vierten Nachtschicht in Folge.
- Sie erhöht sich außerdem nach mehr als acht Stunden Arbeitszeit.
- Three Mile Island, Tschernobyl, Exxon Valdez waren Katastrophen, die in der Nacht stattgefunden haben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Beschwerden, die durch Wechsel- und Nachtarbeit hervorgerufen werden, sind u. a.:
 - Schlafstörungen,
 - Appetitlosigkeit,
 - Magenbeschwerden,
 - innere Unruhe, Nervosität,
 - vorzeitige Ermüdbarkeit, Dauermüdigkeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Medizinische Fakten

- Studien haben gezeigt, dass **Nachtarbeiter**
 - doppelt so häufig an Magenschleimhautentzündungen und
 - drei mal so häufig an psychischen Beeinträchtigungen (Depressionen etc.) sowie
 - generell häufiger an Herzerkrankungen leiden wie Tagarbeiter.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Vorwärts rollierende Schichten (Früh-Spät-Nacht).
 - Anpassung fällt leichter, weil die biologische Uhr des Menschen tendentiell über 24 Stunden läuft.
 - Schlafdefizite können so leichter ausgeglichen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Kurze Rotation bei Spät- und Nachtschichten (keine volle Woche).
 - Verringert den Anpassungsdruck, weil der Körper nicht gezwungen wird, sich über eine ganze Woche anzupassen.
 - Mindert das Schlafdefizit bei Nachtschichten, weil nur an wenigen Tagen tagsüber geschlafen werden muss.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Beginn der Frühschicht nicht zu früh (nicht vor 6:00 Uhr, besser 6:30 oder 7:00 Uhr).
 - Wenn ein Arbeitnehmer einen längeren Anfahrweg hat, wird die Frühschicht sonst zu einer „halben Nachtschicht“.
 - Mindert bei „Abendtypen“ das Schlafdefizit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Andererseits: Ende der Nachtschicht nicht zu spät.
 - Mindert bei „Morgentypen“ das Schlafdefizit.
 - Verbessert den Tagschlaf, weil er zumindest teilweise in die Nachtstunden (frühen Morgenstunden) fällt.
 - Lösungsmöglichkeit des Widerspruchs zur vorigen Regel: Mehr als drei Schichten oder gleitende Schichten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander.
 - Vermeidet, dass der Körper sich über eine längere Phase an die unnatürliche Nachtarbeit anpassen muss.
 - Mindert das Schlafdefizit, dass sonst kumuliert.
 - Mindert die körperliche, psychische und soziale Desynchronisation.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Mindestens 36 Stunden arbeitsfrei nach der Nachtschichtphase.
 - Erleichtert die Synchronisation der biologischen Uhr.
 - Ermöglicht, eine Nacht durchzuschlafen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Keine ungünstigen Schichtfolgen, z. B. Nacht – frei – Nacht oder Nacht – frei – Früh.
 - Sonst ist der freie Tag verloren.
 - Er kann nicht zum Ausgleich und zur Re-Synchronisation genutzt werden.
 - Es kann nicht ausgeschlafen werden, ein durchgehender Nachtschlaf ist nicht möglich.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Keine Massierung von Arbeitszeiten:
 - Nachtschichten niemals über 8 Stunden, besser weniger.
 - Keine Überstunden bei Nachtschichten.
 - Personalreserve für die Abdeckung von Fehlzeiten, besonders beim Übergang von Nacht- in Frühschicht.
 - Ausreichend Pausen, besonders in der Nachtschicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Keine Massierung von Arbeitszeiten:
 - Reduziert die Gefahr von Fehlleistungen.
 - Dient der Minderung der Unfallgefahr.
 - Mindert die Belastung bei Nachtschichten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Wenn möglich, Schwere der Arbeit berücksichtigen.
 - Leichtere Tätigkeiten erlauben längere Nachtschichten.
 - Schwere Arbeit sollte zu verkürzten Nachtschichten führen.
 - Nachts ist die Leistungsfähigkeit und Konzentration geringer.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Wenn möglich, Schwere der Arbeitsaufgaben in der Nachtschicht mindern.
 - Wenn es möglich ist, sollten schwere Arbeiten auf die Tagschicht(en) gelegt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Richtige Pausen und Versorgung mit Mahlzeiten besonders in der Nachtschicht sicherstellen:
 - Ungesunde, unregelmäßige Ernährung ist ein Hauptgrund für gesundheitliche Probleme bei Schichtarbeitern.
 - 1. Pause (30 Min.) zwischen 0:00 und 1:00 Uhr mit der Möglichkeit, eine leichte warme Mahlzeit einzunehmen.
 - 2. Pause (15 Min.) zwischen 3:30 und 4:30 Uhr.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Kinderbetreuung für Eltern ermöglichen:
 - Das entlastet besonders Frauen von der Doppelbelastung nach einer Nachtschicht.
 - Kinderbetreuung in der Frühschicht einrichten:
 - durch eigene Kindertagesstätte oder
 - durch „Kauf“ von Kapazitäten einer anderen Einrichtung.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Geblockte Wochenendfreizeiten:
 - An jedem Wochenende mindestens zwei freie Tage mit einem Wochenendtag (Fr/Sa oder Sa/So oder So/Mo).
 - Mindestens einmal im Schichtzyklus ein komplettes Wochenende (Sa/So) frei.
 - Besser: Mindestens einmal im Schichtzyklus Fr-So oder Sa-Mo frei (ein zusätzlicher Tag zum Regenerieren).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Geblockte Wochenendfreizeiten:
 - Wochenenden haben einen höheren Freizeit- und damit Erholungswert als Wochentage.
 - Insbesondere das familiäre und soziale Leben findet überwiegend am Wochenende statt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Mindestens ein freier Abend an einem Wochentag (Mo bis Fr) pro Woche, besser an zwei Tagen.
 - Soziales Leben und Familienleben findet überwiegend in der Zeit von 17 bis 22 Uhr statt.
 - Die Arbeitnehmer müssen die Chance haben, zumindest an einem Abend, besser an zwei Abenden daran teilzuhaben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Möglichst nicht mehr als sechs Arbeitstage, keinesfalls mehr als sieben Arbeitstage in einem Block.
 - Sonst besteht die Gefahr, dass eine vollständige Entkoppelung vom sozialen und Familienleben entsteht.
 - Dient auch der Minderung der Belastung durch Schichtarbeit.
 - Erleichtert die Re-Synchronisation.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Keine einzelnen freien Tage, mindestens zwei, besser drei freie Tage hintereinander.
 - Erleichtert die Re-Synchronisation.
 - Verbessert die Möglichkeit, am sozialen und Familienleben teilzuhaben, weil nach der Re-Synchronisation für einen oder zwei Tage am normalen sozialen und Familienleben teilgenommen werden kann.
 - Dient auch der Minderung der Belastung durch Schichtarbeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Schichtzyklus nicht über sieben Wochen.
 - Ein längerer Rhythmus erschwert die Synchronisation.
 - Soziale Teilhabe lässt sich bei einem längeren Rhythmus schwerer organisieren.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Langfristige Vorplanung der Schichten (mindestens drei Monate im Voraus, besser 6 oder sogar 12 Monate).
- Keine kurzfristigen Änderungen am Schichtplan durch den Arbeitgeber.
- Möglichkeit für die Arbeitnehmer schaffen, flexibel Schichttausche vorzunehmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Schlussfolgerungen und Regeln

- Berücksichtigen, dass einzelne Arbeitnehmer Anspruch auf Tagarbeit haben (§ 6 Abs. 4 ArbZG).
- Möglichst hohes Maß an Freiwilligkeit bei Nachtschichten generell und der Schichtplanung im Einzelnen.
- Ausgleich von Nachteilen eher durch Freizeit als durch Geld.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Probleme bei der Umsetzung

- Nicht alle Regeln lassen sich widerspruchsfrei optimal einhalten.
- Je nach Betrieb und Belegschaft sollte geprüft werden, welche Regeln höhere Priorität, welche geringere Priorität genießen.
- Dabei sollten vor allem die Interessen der Belegschaft berücksichtigt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Soll die ganze Belegschaft in den Schichtdienst wechseln?
- Wie viele Arbeitnehmer haben Anspruch auf Tagarbeit?
- Wie hoch ist der Anteil älterer und behinderter Arbeitnehmer?
- Wie viele reine Tagarbeitsplätze sollen/müssen erhalten bleiben?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Wie viele Arbeitsplätze müssen zu den verschiedenen Zeiten besetzt sein?
- Reicht die Belegschaftstärke aus?
- Sind zusätzliche Qualifizierungen notwendig, um sicherzustellen, dass in allen Schichten genügend ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer verfügbar sind?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Gibt es einen Tarifvertrag, der einzuhalten ist?
- Welche Regeln gelten für einen Tarifvertrag?
- Gibt es einen anwendbaren Tarifvertrag, aufgrund dessen Abweichungen vom ArbZG in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden können?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Liegt eine behördliche Erlaubnis für Sonntagsarbeit vor?
- Liegen die Voraussetzungen vor, um eine solche behördliche Erlaubnis einzuholen?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Welche Schichtdauer ist tolerabel (differenziert für Früh – Spät – Nacht)?
- Sollen und können Nachtschichten kürzer als Tagschichten sein?
 - Änderungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte möglich?
- Arbeit auch am Wochenende?
- Wie lang soll ein Schichtzyklus sein?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Wie lang sollen die Freizeitintervalle sein?
- Freizeitintervalle am Ende des Zyklus' oder verteilt?
- Wie lang sind die Wegezeiten?
- Welche Verkehrsmittel stehen den Arbeitnehmern zur Verfügung?
- Gibt es Verpflegungsmöglichkeiten auch während der Nachtschicht?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Wie hoch ist die wöchentliche Arbeitszeit?
- Wie viele Schichten soll es geben (3, 4, 5 oder mehr)?
- Sollen variable Schichtzeiten eingerichtet werden?
- Sind besondere Interessen von Eltern zu berücksichtigen?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Ist es möglich, ein Pilotprojekt zu starten?
- Wie kann eine Beteiligung der Arbeitnehmer ermöglicht werden?
- Wie kann die Schichtplanung so gestaltet werden, dass Arbeitnehmer ihre Wünsche einbringen können?




© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Checkliste

- Sind die Arbeitnehmer motiviert, Schichtarbeit zu leisten?
- Wenn nicht, warum nicht?
- Wenn nicht, durch welche Maßnahmen lässt sich die Motivation erhöhen?
 - Sicherung des Arbeitsplatzes,
 - finanzielle Vorteile,
 - weitere „Incentives“?



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit

Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Regelungen zur Teilzeitarbeit finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).
- Der Arbeitgeber hat Teilzeitarbeit zu ermöglichen (§ 6 TzBfG).
- Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Ob, aber hinsichtlich des Wie (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Ggf. liegt eine Versetzung vor (§ 95 Abs. 3 BetrVG), die nach § 99 BetrVG zustimmungsbedürftig ist.
- Der Betriebsrat kann also prüfen, ob z. B. ein anderer Interessent an Teilzeitarbeit benachteiligt wurde.

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn er sich dafür eignet (§ 7 Abs. 1).
- Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer über die Arbeitsplätze zu informieren, die ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung geben (§ 7 Abs. 2).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Ein Anspruch auf Teilzeit entsteht für Arbeitnehmer, wenn mindestens 15 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden (§ 8 Abs. 7).
- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, hat Anspruch auf Verringerung des Arbeitsumfangs (§ 8 Abs. 1), wenn dem nicht (zwingende) betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitgeber kann den Wunsch ablehnen, wenn ihm (zwingende) betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4), z. B.
 - die Organisation,
 - der Arbeitsablauf oder
 - die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt würden oder
 - unverhältnismäßig hohe Kosten entstehen würden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitgeber muss die Gründe ggf. nachweisen können.
- In einem Tarifvertrag können mögliche Gründe konkretisiert werden (§ 8 Abs. 4 Satz 3).
- Dies kann auch in einer (allerdings nur freiwilligen!) Betriebsvereinbarung geschehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitnehmer hat den Wunsch mindestens drei Monate im Voraus anzumelden (§ 8 Abs. 2).
- Der Arbeitgeber muss spätestens einen Monat vor dem Wunschtermin schriftlich ablehnen, wenn er den Wunsch nicht erfüllen kann (§ 8 Abs. 5 Satz 1).
- Erfolgt die Mitteilung nicht oder nicht fristgerecht, verringert sich die Arbeitszeit im vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 3).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit einseitig wieder ändern, wenn die betriebliche Notwendigkeit das Interesse des Arbeitnehmers erheblich überwiegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4).
- Er muss dies spätestens einen Monat im Voraus ankündigen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Ein Arbeitnehmer darf frühestens nach zwei Jahren erneut verlangen, dass seine Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 6), wenn
 - der Arbeitgeber der Verringerung zugestimmt hat oder
 - er sie berechtigt abgelehnt hat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bevorzugt auf eine Vollzeitstelle umzusetzen, wenn eine geeignete Stelle frei wird und der Arbeitnehmer dies wünscht (§ 9).
- Dabei sind dringende betriebliche Interessen und die Interessen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu berücksichtigen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden, insbesondere dürfen sie nicht
 - sachlich unbegründet schlechter behandelt werden (§ 4);
 - unverhältnismäßig schlechter bezahlt werden (§ 4);
 - wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem TzBfG benachteiligt werden (§ 5);



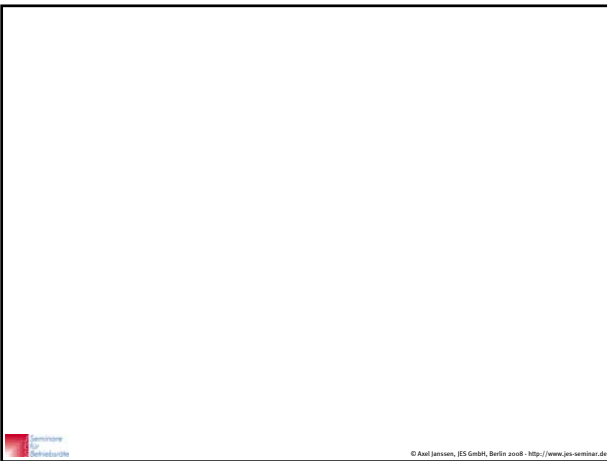
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Teilzeitarbeit: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

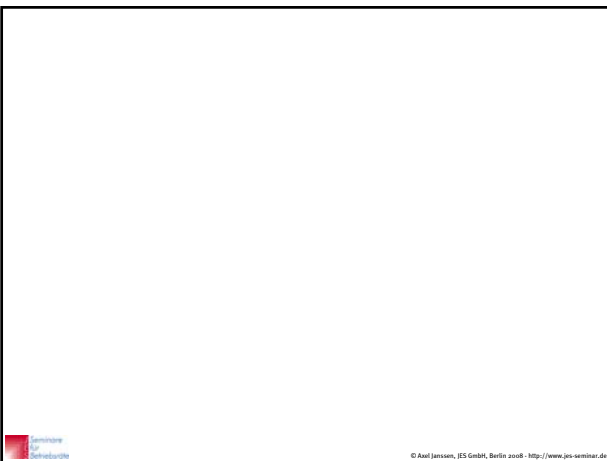
- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden, insbesondere dürfen sie nicht
 - in der beruflichen Entwicklung behindert, insbesondere von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden (§10);
 - wegen der Weigerung, von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln (oder umgekehrt) gekündigt werden (§ 11).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>




© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Arbeitszeit

Typische Fragen




**MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG**

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wo verläuft die Grenze zwischen Direktionsrecht des Arbeitgebers und Mitbestimmung?


- Bei Fragen zu Arbeitszeiten geht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sehr weit.
- Der Betriebsrat hat zu praktisch allen Fragen Mitbestimmungsrechte.
- Insofern besteht kaum ein Direktionsrecht des Arbeitgebers.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wo verläuft die Grenze zwischen Direktionsrecht des Arbeitgebers und Mitbestimmung?

- Ein Direktionsrecht besteht lediglich bei
 - Öffnungs- und Betriebszeiten (aber die sich daraus ergebenden Arbeitszeiten sind wieder Gegenstand der Mitbestimmung),
 - der Gestaltung der Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern (wenn es keine tarifvertraglichen Regelungen gibt),



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wo verläuft die Grenze zwischen Direktionsrecht des Arbeitgebers und Mitbestimmung?

- Ein Direktionsrecht besteht lediglich bei
 - Arbeitszeiten der leitenden Angestellten,
 - absoluten Notfällen, die nicht vorhersehbar oder planbar sind, und bei denen die Hinzuziehung des Betriebsrats nicht möglich ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wenn ein Vollzeit-Arbeitnehmer im Schichtdienst an einem Tag erkrankt, an dem er nur sechs Stunden arbeiten sollte – welche Zeit wird seinem Konto gutgeschrieben?

- § 4 Abs. 1 EntgFortzG: „Für den [Krankheits-] Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.“
- Wenn es also für diesen Arbeitnehmer üblich ist, dass er an diesem Tag nur sechs Stunden arbeitet, erhält er auch nur eine Zeitgutschrift von sechs Stunden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Ist ein Arbeitnehmer gezwungen, Überstunden zu leisten?

- Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichtet, wenn er
 - sich dazu im Arbeitsvertrag verpflichtet hat oder
 - es nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) und billigem Ermessen (§ 315 BGB) von ihm erwartet werden kann (z. B. in einem Notfall).
- Es besteht aber ein von der individuellen Verpflichtung unabhängiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Kann ein Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob er Überstunden leistet?

- Grundsätzlich nein, es sei denn, dass er davon ausgehen kann, dass die Überstunden vom Arbeitgeber geduldet werden,
 - auf Grund betrieblicher Übung,
 - wegen einer konkludenten Anordnung von Überstunden, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zuweist, die nur bei Überschreitung der normalen Arbeitszeit erbracht werden kann und er die Erwartung der baldigen Erledigung zum Ausdruck bringt.
- Auch dabei ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Wer muss Überstunden beweisen?

- Der Arbeitnehmer muss darlegen und ggf. durch geeignete Beweismittel beweisen, dass er Mehrarbeit geleistet hat.
- Dabei sind ggf. die Stunden und die zeitliche Lage genau anzugeben.
- Eigene Aufzeichnungen sind dabei im Prinzip nicht ausreichend.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Müssen Überstunden immer vergütet werden?

- § 612 BGB: Selbst wenn keine Vereinbarung (z. B. im Arbeits- oder Tarifvertrag) besteht, muss eine Vergütung geleistet werden, wenn die Dienstleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
- Es kann zumindest ein entsprechender Freizeitausgleich oder die Bezahlung des üblichen Stundensatzes erwartet werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Besteht immer Anspruch auf Bezuschlagung der Überstunden?

- Der Anspruch besteht nur, wenn dies
 - im Arbeitsvertrag,
 - in einem Tarifvertrag
 - in einer Betriebsvereinbarung (Achtung! Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG!) vereinbart wurde oder betriebsüblich ist und daher gem. § 612 BGB i. V. m. § 242 BGB erwartet werden kann.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Darf der Betriebsrat einem Arbeitnehmer sagen oder ihn sogar anweisen, Überstunden nicht zu leisten?

- Das wäre ein Eingriff in die Leitung des Betriebs und gem. § 77 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verboten.
- Der Betriebsrat muss sein Mitbestimmungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber und nicht dem betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Welche Konsequenzen drohen einem Arbeitnehmer, der sich weigert, Überstunden zu leisten?

- Wenn der Arbeitgeber erwarten kann, dass Überstunden geleistet werden, drohen dem Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- Dabei ist die Verweigerung von Überstunden eine weniger schwerwiegende Arbeitspflichtverletzung als die Verweigerung der Erfüllung der regulären Arbeitspflicht und Arbeitszeit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Welche Konsequenzen drohen einem Arbeitnehmer, der sich weigert, Überstunden zu leisten?

- Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, ist die erfolgte Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Einseitige Handlungen des Arbeitgebers, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachten, sind im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwirksam (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Welche Konsequenzen drohen einem Arbeitnehmer, der sich weigert, Überstunden zu leisten?

- Wenn eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht mitbestimmt wurde, bedeutet dies:
 - Der Arbeitnehmer hat ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht (z. B. bei Überstunden);
 - es besteht ein Beweisverwertungsverbot bei technischen Einrichtungen zur Arbeitnehmerüberwachung, die nicht mitbestimmt sind (z. B. LAG Baden-Württemberg v. 06.05.1999 – 12 Sa 115/97).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Muss Bereitschaftsdienst genau so vergütet werden wie normale Arbeit?

- Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit¹, muss also vergütet werden.
- Allerdings ist eine geringere Vergütung als für normale Arbeit möglich².

¹ EuGH v. 09.09.2003 – C-151/2; EuGH v. 05.10.2004 – C-379/01 bis 403/01; BAG v. 18.02.2003 – 1 ARB 2/02; BAG v. 28.01.2004 – 5 AZR 530/02

² BAG v. 20.06.2000 – 9 AZR 437/99; BAG v. 15.10.2003 – 4 AZR 594/02



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sind Reisezeiten Arbeitszeit?

- Grundsätzlich gelten Reisezeiten nur dann als Arbeitszeit, wenn sie eine höhere oder genauso hohe Beanspruchung vom Arbeitnehmer bedeuten wie bei Vollarbeitsleistung (also z. B. wenn der Arbeitnehmer selbst Auto fährt, im Zug Akten bearbeiten muss etc.) (BAG v. 11.07.2006 – 9 AZR 519/05).
- Reisezeit ist Bereitschaftsdienst vergleichbar, aber nicht genau das gleiche, weil der Arbeitnehmer sich nicht zum Arbeitseinsatz bereit halten muss.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>

Sind Reisezeiten Arbeitszeit?

- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freigestellt, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, der Arbeitnehmer aber aus eigenem Entschluss einen Pkw benutzt, gilt die Reisezeit nicht als Arbeitszeit, es sei denn, dass das Ziel mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand erreichbar ist.
- Ein Vergütungsanspruch besteht jedenfalls, wenn die Reisezeit in die reguläre Arbeitszeit fällt.
- Ein Anspruch auf Vergütung besteht ansonsten nur, wenn dies vereinbart, betriebsüblich oder nach Treu und Glauben zu erwarten ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2008 - <http://www.ies-seminar.de>
