

# Hamburger Fachtagung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

---



## **Individualrechte statt Mitbestimmung?**

Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit auf dem Prüfstand

Ingo Hamm  
[www.chronosagentur.de](http://www.chronosagentur.de)

Hamburg, 21.6.2006



# Amerika du hast es besser!?



# Süddeutsche Zeitung

NEUESTE NACHRICHTEN AUS POLITIK, WIRTSCHAFT UND SPORT

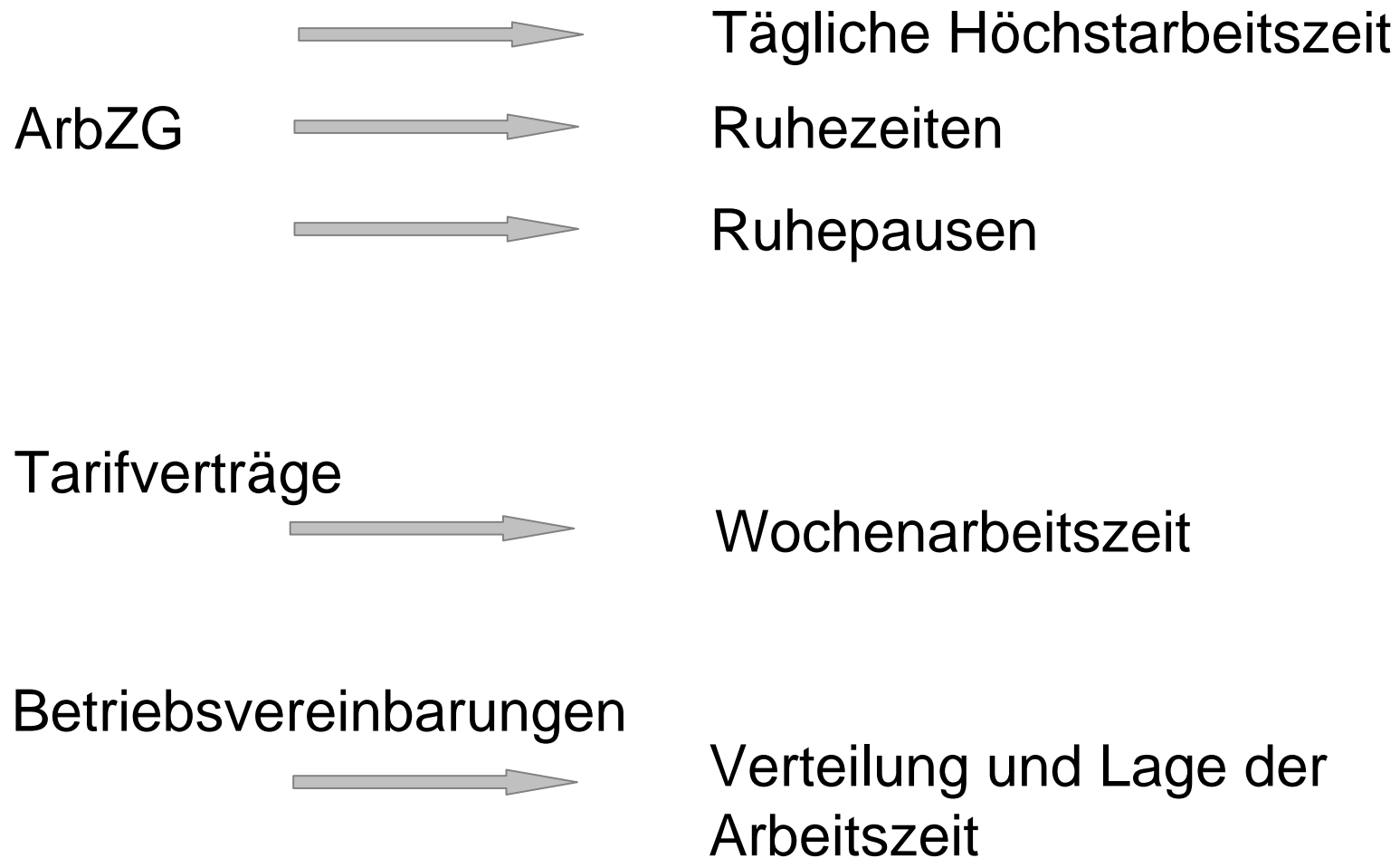
pe von  
-Bewe-  
t. Aber  
zu, die  
sischen  
sanzug  
Arbeit-  
in den  
  
rs Wal-  
er Pro-  
zählen  
rößten  
nen im  
nd ver-  
hie so-  
rikani-  
ztkette

ten wegen seiner Niedriglöhne und knau-  
rigen Sozialleistungen. Zudem muss  
sich die Konzernspitze mit Dutzenden  
Prozessen wegen Verstößen gegen Ar-  
beitsplatzvorschriften herumschlagen.  
Jüngstes Beispiel: Im Dezember verdon-  
nerte ein kalifornisches Gericht das Un-  
ternehmen zu einer Entschädigungszah-  
lung von 172 Millionen Dollar, weil es ni-  
nigen Tausend Beschäftigten die Mittags-  
pause verweigert hatte. Der Konzern hat  
Berufung gegen das Urteil angekündigt.  
Aber nun scheint man sich in Bentonville  
um das Image des Unternehmens zu sor-  
gen. Der Konzern werde die Arbeitsgeset-  
ze künftig peinlich genau einhalten, be-  
tonte Konzernchef Lee Scott.

Dies kann Chris Kofinis nicht besänfti-  
gen. Ein großer Teil der Wal-Mart Be-

Nato-Gen-  
Seit einem  
ke-up Wa-  
nanziert w  
Gewerksch  
mercial W  
innerhalb  
200 000 Le  
stützen“, e  
Büro in d  
dort, wo au  
byisten-Ver  
Hauptstadt  
große Lanc  
geheftet. D  
Punkten D  
tionen und  
Mart-Aktiv

# Deutschland: Mehr Regeln



# Wer ist für den Arbeitsschutz zuständig?

ArbZG



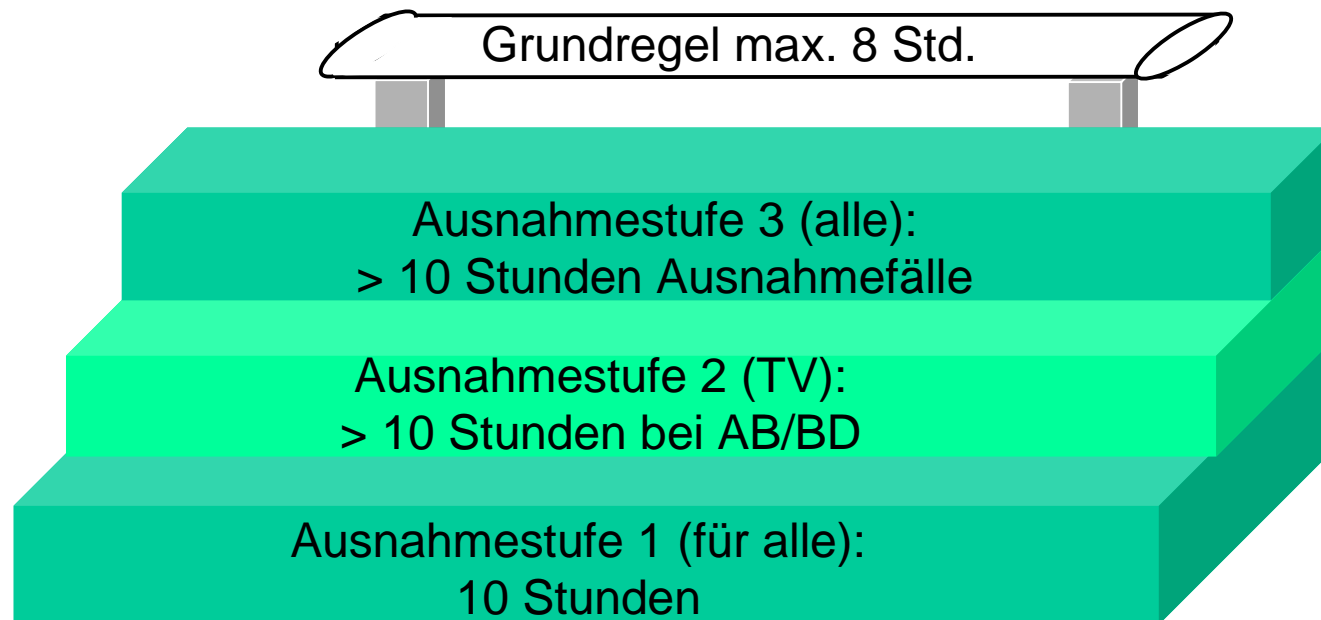
Setzt Grenzen/Standards

Tarifvertrag



Weicht Grenzen wieder auf

# Der Arbeitsschutz-Hürdenlauf



## **TVöD § 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für  
a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

## **MTV Metall Nordwürttemberg/Nordbaden**

7.2 Die regelmäßige Arbeitszeit kann für Beschäftigte, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:

7.2.2 bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7.1 beträgt.

# Wer ist für den Arbeitsschutz zuständig?

ArbZG



Setzt Grenzen

Tarifvertrag



Weicht Grenzen wieder auf

Betriebsvereinbarung



Konkretisiert Belastungen

# Navigator ArbZG

Das ArbZG ist etwas unübersichtlich, weil es für jede Grundregel (etwa die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf acht Stunden) mehrere über den gesamten Text verstreute Ausnahmen bereit hält. Bei genauerem Hinsehen allerdings lässt sich Ordnung in das Chaos bringen, denn Regeln und Ausnahmen sind nach einem einheitlichen System aufgebaut. Eine grobe Orientierung gibt die nachfolgende Tabelle. Wichtig: Es gibt zwar viele Ausnahmen, aber längst nicht alles ist erlaubt.

Thema	Grundregel	Gesetzliche Ausnahme	Ausnahme durch Tarifvertrag	Ausnahme bei außergewöhnlichen Fällen	Ausnahme mit Bewilligung
Höchstarbeitszeit	§ 3 Satz 1	§ 3 Satz 2	§ 7	§ 14	§ 15
Ruhepause	§ 4 Satz 1	§ 4 Satz 2	§ 7	§ 14	§ 15
Ruhezeit	§ 5 Abs. 1	§ 5 Abs. 2-4	§ 7	§ 14	§ 15
Höchstarbeitszeit bei Schichtarbeit	§ 6 Abs. 2 Satz 1	§ 6 Abs. 2 Satz 2	§ 7	§ 14	§ 15
Sonn-/Feiertags Arbeit	§ 9	§ 10	§ 12	§ 14	§ 13

# Ausnahmefälle nach § 14

## ArbZG

### § 14 Außergewöhnliche Fälle

**(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.**

Tägl.. Höchstarbeitszeit

Ruhepausen

Ruhezeit

Nachtarbeit

Arbeitsverbot an Sonn-/Feiertagen

Ausgleich für Arbeit an Sonn-/Feiertagen

# Vermischung

## Notfallklausel

Von den Vorschriften dieser Betriebsvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des § 14 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden.

Notfälle und außergewöhnliche Fälle liegen dann vor, wenn Arbeiten durch ungewöhnliche, unvorhersehbare und plötzlich eintretende Ereignisse veranlasst sind und unverzüglich zur Beseitigung eines Notstandes oder zur Abwendung einer dringenden Gefahr Arbeiten unaufschiebbar durchgeführt werden müssen.

Arbeitsschutz und Mitbestimmung sind zwei getrennt von einander zu denkende Sachverhalte.

# Anders geht's auch

## § 2 Arbeitszeitrahmen

Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind zwischen den Betriebsparteien verbindlich und Grundlage für die nachfolgenden Regelungen. Dies heißt insbesondere, dass die werktägliche Arbeitszeit einschließlich aller Vor- und Nacharbeiten max. 10 Stunden beträgt. Im Durchschnitt von 6 Monaten darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. D. h. in der Regel beträgt die maximale wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden im Durchschnitt von 6 Monaten. Überschreitungen sind nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

**Das geht doch gar nicht!**

**Soll es auch nicht!**

# Einspruch

**Das sind doch Umwege!**

**Stimmt!**

**Aber der Verein heißt  
nun mal Betriebsrat  
und nicht  
Betriebswachtmeister**

Findet das BAG.

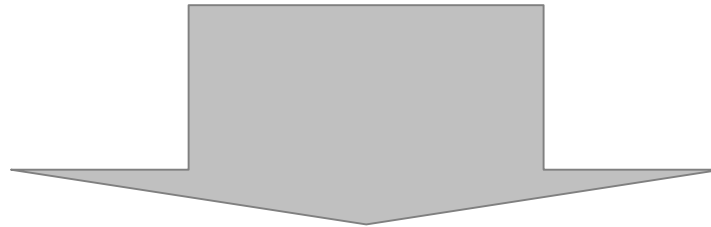
Finde ich auch.



## § 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben

**(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;**



„Wir überprüfen die Vorhaben des AG vor allem daraufhin, ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen eingehalten werden. Was wir da schon gefunden haben. Au Backe, ich will gar nicht darüber reden.“

## Rollenverteilung de Luxe



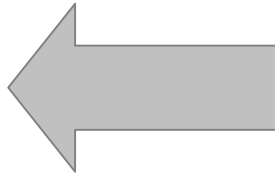
Es wütet der Arbeitgeber

Es hütet und verhütet der BR



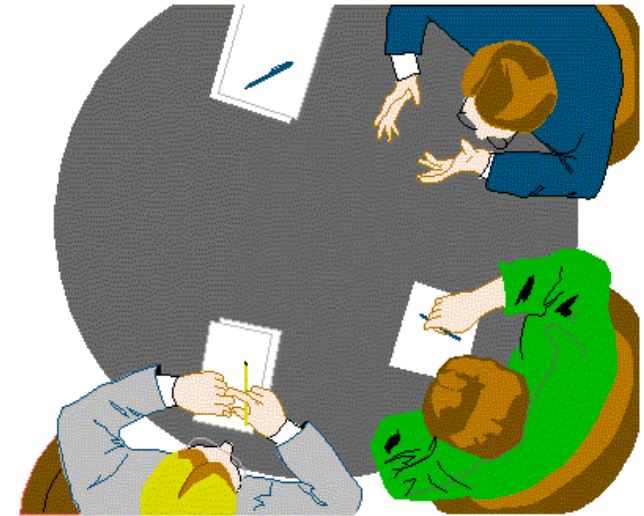
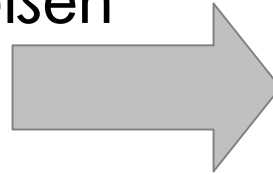
Aber:  
Was bleibt zu tun, wenn  
der Arbeitgeber sich mal  
korrekt verhält?

# Der hilflose Betriebswachtmeister



Der wird bei Rechtsverstößen  
groß und mächtig

Der wird bei Rechtsverstößen  
klein und mickrig



Denn:

Bei Rechtsverstößen gibt es keine Mitbestimmung!

# Gesetzesvorrang

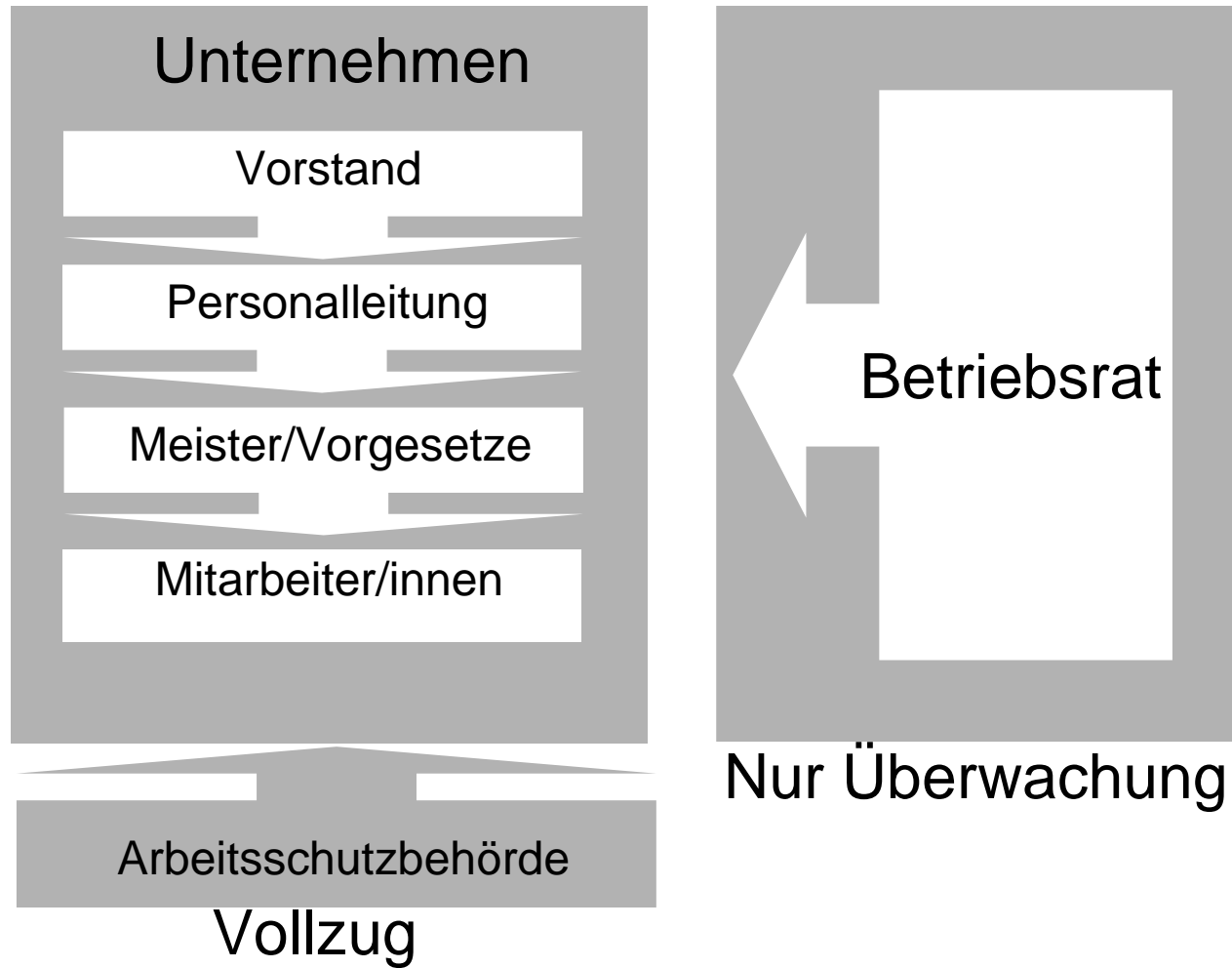
Mitbestimmungsfreiheit der Rechtsverstöße?

## § 87 Mitbestimmungsrechte

1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

USW. USW. USW.

# Umsetzungshierarchie



# Aufgabe

Die betrieblichen Verhältnisse innerhalb der Schranken gestalten, die durch geltendes Recht gesetzt werden.

Mittel 1: Mitbestimmung

Mittel 2: Betriebsvereinbarung

# Die Mitbestimmung

## § 87 Abs. 1 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. ..
  2. **Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit einschließlich der **Pausen** sowie **Verteilung der** Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
  3. **Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung** der betriebsüblichen Arbeitszeit;
- 
- Beginn
  - Ende
  - Pausen
  - Verteilung der  
Arbeitszeit
  - Vorübergehende  
Verkürzung
  - Vorübergehende  
Verlängerung

# Die Betriebsvereinbarung

2.1 Die tarifliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden pro Woche und verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.

Die Rahmenzeit liegt grundsätzlich zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr. Innerhalb des vorgenannten Zeitraumes können die Mitarbeiter Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen, dabei sind die betrieblichen Belange vorrangig zu berücksichtigen.

Beginn

Ende

Pausen

2.3 Die wöchentliche Sollarbeitszeit kann mit angemessener Vorankündigung abgeändert und zwischen 30 und 45 Stunden festgelegt werden, wenn die Auftragsarbeitssituation dies erfordert und die betriebliche Anforderung dem BR dargelegt worden ist.

Im Rahmen der Eigenverantwortung sind die Mitarbeiter aufgefordert, ihre individuelle Arbeitszeit dem tatsächlichen Arbeitsanfall anzupassen. Bei Bedarf werden die Mitarbeiter einzelner Unternehmensbereiche rechtzeitig informiert, sobald erkennbar wird, daß für einen bestimmten Zeitraum ein von der tariflichen Arbeitszeit abweichender Arbeitsanfall besteht.

Verteilung der  
Arbeitszeit

Vorübergehende  
Verkürzung

Vorübergehende  
Verlängerung

Passt das?

## Die Betriebsvereinbarung

Der Betriebsrat gestaltet in der Betriebsvereinbarung "Arbeitszeit" die Arbeitszeit (mit).

RICHTIG

FALSCH

Der Betriebsrat verfügt in der Betriebsvereinbarung "Arbeitszeit" über seine eigenen Mitbestimmungsrechte.

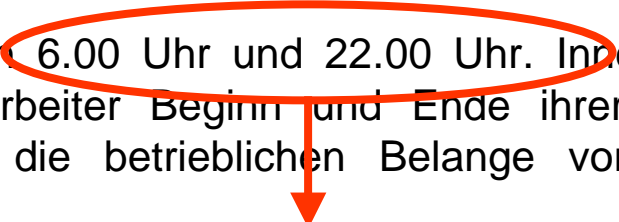
RICHTIG

FALSCH

# Was geht?

2.1 Die tarifliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden pro Woche und verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.

Die Rahmenzeit liegt grundsätzlich zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr. Innerhalb des vorgenannten Zeitraumes können die Mitarbeiter Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen, dabei sind die betrieblichen Belange vorrangig zu berücksichtigen.



16 Std. Arbeitszeit  
8 Std. Ruhezeit

2.3 Die wöchentliche Sollarbeitszeit kann mit angemessener Vorankündigung abgeändert und zwischen 30 und 45 Stunden festgelegt werden, wenn die Auftragsarbeitssituation dies erfordert und die betriebliche Anforderung wie folgt dargelegt worden ist:

Im Rahmen der Eigenverantwortung sind die Mitarbeiter aufgefordert, ihre individuelle Arbeitszeit dem tatsächlichen Arbeitsanfall anzupassen. Bei Bedarf werden die Mitarbeiter einzelner Unternehmensbereiche rechtzeitig informiert, sobald erkennbar wird, dass für einen bestimmten Zeitraum ein von der tariflichen Arbeitszeit abweichender Arbeitsanfall besteht.

## Wo kann der BR noch eingreifen?

# Der Rest Mitbestimmung

Montag bis Freitag 22- 6 Uhr

Samstag und Sonntag

Damit er das im Interesse der Mitarbeiter macht

- ➔ Kann der BR sich beraten lassen
- ➔ Hat der BR durchsetzbare Rechte gegenüber dem AG
- ➔ Kann der BR die Einigungsstelle anrufen
- ➔ Können sich BR-Mitglieder von der Arbeit freistellen
- ➔ Haben BR-Mitglieder Kündigungsschutz

**Aber das braucht er alles nicht mehr!**  
**Jetzt entscheiden die Mitarbeiter selber!**

# Betriebsverfassung classic

Beginn der Arbeitszeit	Mo – Fr	7:30 Uhr
Ende der Arbeitszeit	Mo – Do	16:30 Uhr
Ende der Arbeitszeit	Fr	14:00 Uhr

Vorteil	Klare Grenzen
Nachteil	Will keiner

# Die Delegation

Aufgabe BR: Mitbestimmung bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit

BAG: Das ist ein Recht und eine **Pflicht**, der der BR nachkommen **muss!**

**Eine Betriebsvereinbarung, die das Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit pauschal ausübt, darf die Entscheidung über die Aufstellung von Schichtplänen und die Zuordnung der Arbeitnehmer hierzu nicht einfach auf den Arbeitgeber übertragen, sondern muss zumindest die Grundsätze festlegen, nach denen der Arbeitgeber sich hierbei zu richten hat.**

(kein offizieller Leitsatz)

BAG vom 29.9.2004 – 5 AZR 559/03

# Wozu Mitbestimmung?

➔ Realisierung des Arbeitsschutzes

➔ Koordination von Arbeitszeit und Freizeit

Möglichkeit 1:

~~Klare Grenzen~~

~~Beginn der Arbeitszeit Mo – Fr 7:30 Uhr~~

~~Ende der Arbeitszeit Mo – Do 16:30 Uhr~~

~~Ende der Arbeitszeit Fr 14:00 Uhr~~

Möglichkeit 2:

Delegation von Befugnissen und Rechten

**aber nur bei**

Gleichwertigkeit mit Mitbestimmungsrechten

Erhalt von Eingriffsmöglichkeiten

# Delegation von Befugnissen und Rechten

z.B. Freistellungen

## **Ganztägige Arbeitsbefreiung**

*Beschäftigte können bis zur Zeitschuldengrenze aus dem Arbeitszeitkonto Freizeit entnehmen. Dies geschieht durch Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder ganztägige Arbeitsbefreiung. Die ganztägige Arbeitsbefreiung ist nach Absprache mit Teams bzw. Vorgesetzten jederzeit möglich. Soll die Arbeitsbefreiung wegen entgegenstehende betrieblicher Belange abgelehnt werden, ist das nur zulässig, wenn entweder*

- gleichzeitig im Einvernehmen ein Ersatztermin für die Freistellung festgelegt wird;*
- oder der Betriebsrat der Ablehnung zugestimmt hat.*

➡ **Gleiche Augenhöhe** ←

# Gleichwertigkeit mit Mitbestimmungsrechten

Z.B. Meeting-Korridor

*Meetings müssen so angesetzt werden, dass sie nicht vor 9:00 Uhr beginnen und nicht nach 16:00 Uhr enden. Eine Überschreitung dieser Zeiten ist nur im Einverständnis aller Beteiligten zulässig. Andernfalls müssen laufende Meetings um 16:00 Uhr beendet werden.*

➡ Spielregeln für den Alltag ←

# Gleichwertigkeit mit Mitbestimmungsrechten

Z.B. Definition der Mitbestimmungszone

*(1) Die Arbeitsleistung soll grundsätzlich montags bis freitags in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr erfolgen (Funktionszeit). Innerhalb dieses Zeitrahmens kann der Mitarbeiter die Dauer und Lage seiner Arbeitszeit im wesentlichen selbst bestimmen.*

*(2) Kann im Einzelfall mit dem Mitarbeiter über Dauer und Lage seiner Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt werden, ist vor ihrer Anordnung durch den Vorgesetzten die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Diese ist entbehrlich, wenn die Anordnung der Arbeitszeit montags bis freitags in der Zeit von 10 Uhr bis 15 Uhr erfolgt.*

➡ **Abgrenzung „meine Zeit/deine Zeit“** ←

# Erhalt von Eingriffsmöglichkeiten

Z.B. Zeitausgleich

*Berührt das Konto eines/r Beschäftigten die Grenzen von 19,5 bzw. 38,5 Stunden Guthaben, ist am nächsten Arbeitstag im Einvernehmen zwischen Beschäftigter/m und Stationsleitung eine verbindliche Planung für den Abbau der Stunden auf 50% des erlaubten Guthabens innerhalb von zwei Wochen vorzunehmen. Die Lage des Freizeitausgleichs wird dem Betriebsrat mitgeteilt. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zu Stande, ist der/die Betroffene ab dem ersten Werktag der Folgewoche so lange ganztägig von der Arbeit freizustellen, bis die 50% des Guthabens unterschritten sind.*

➡ **Durchsetzungsrecht** ←

## Die Prozessvereinbarung

### 7. Ausgleichsgespräch

Ein Ausgleichsgespräch wird zwischen dem Mitarbeiter und der jeweiligen Führungskraft geführt. Auf Wunsch nimmt der zuständige Betriebsrat an diesem Gespräch teil. Mitarbeiter und Führungskraft haben gemeinsam auf einen Arbeitszeitausgleich hinzuwirken.

Das Ausgleichsgespräch ist von der Führungskraft zu protokollieren und von allen Beteiligten zu unterschreiben. Eine Kopie ist dem Betriebsrat zuzuleiten. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn keine oder nicht hinreichende Maßnahmen gefunden werden. Wird in diesem Gespräch keine Einigung erzielt, ist ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des Betriebsrates unverzüglich durchzuführen.

### 8. Funktionsstörungen

Stellt der Betriebsrat erhebliche Abweichungen von den festgelegten Saldengrenzen fest, treten die Geschäftsführung und der Betriebsrat in Verhandlungen über Gegenmaßnahmen ein. Diese sollen insbesondere auch die Möglichkeit von Einstellungen einbeziehen.

# Betriebsverfassung ist Juristerei

Betriebsvereinbarungen müssen den Konflikt denken und regeln

Miteinander reden ist keine Konfliktlösung, wenn eine Seite stärker ist

Beschäftigte brauchen einfach wirkende Rechte ohne Risiko

Wichtig sind Grenzen, jenseits derer der AG nicht handeln darf

Jede Verwässerung der Grenzen macht eine gerichtliche Durchsetzung fast unmöglich

Ohne Durchsetzungsmöglichkeiten gibt es im Konflikt keinen Anlass, auf einander zuzugehen