



| Vorstand

Betriebsrätekonferenz

Arbeit – sicher und fair

Jochen Homburg

IG Metall Vorstand

Funktionsbereich Betriebs- u. Mitbestimmungspolitik

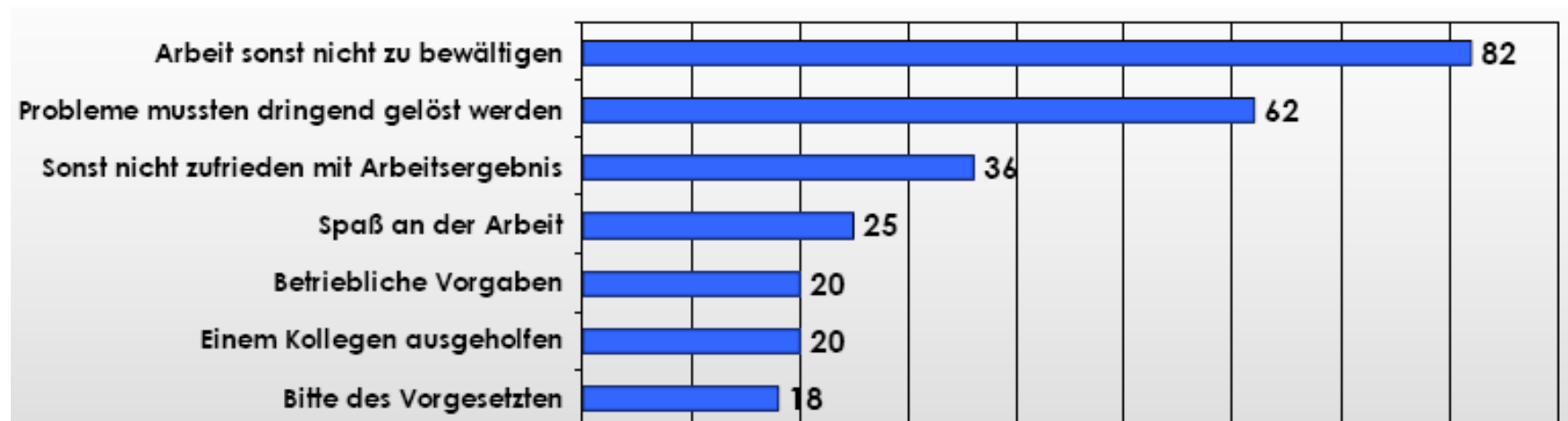


Arbeitszeit ist zentraler Konfliktpunkt in den Betrieben

- ➔ Tägliche Arbeitszeit**
- ➔ Lebensarbeitszeit**
- ➔ Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- ➔ Leistungsdichte**
- ➔ Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer**
- ➔ Urlaub**
- ➔ Schichtarbeit**
- ➔ Gesundheitsschutz**
- ➔ ...**



Gründe für Mehrarbeit bei „Vertrauensarbeitszeit“ (ISO Arbeitszeit-Umfrage 2003)





Ansatz in der Betriebspolitik

- ➔ **An Boden verloren**
- ➔ **Darstellung als individuelles Problem**
- ➔ **Know How – Verlust in den Betrieben und Verwaltungsstellen**
- ➔ **Konkret:**
- ➔ **Jede Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden (in Zeit oder in Geld).
Vereinbarte Verfalls-Regeln müssen abgeschafft werden.**
- ➔ **Dies gilt auch für die Arbeitszeit, die wir eigentlich nicht wollen**
- ➔ **Bei höheren Kosten haben wir dann bessere Chancen, effektive Maßnahme
des Arbeitgebers zur Begrenzung der Arbeitszeit durchzusetzen.**



relevante Rechtsprechung

Gleitzeit-BVs

- ➔ **BAG 2004:** „...bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber der Erbringung betriebsvereinbarungswidriger Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer tatenlos zuschauen dürfte. Er hat vielmehr seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebs-verfassungsrechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden.“
- ➔ **Problem** Arbeitgeber wurde nur zur Einhaltung des täglichen AZ-Rahmens verpflichtet, zur Verpflichtung auf Einhaltung der Konten-Obergrenzen fehlte die Wirksamkeit der BV wegen fehlendem Ausgleichszeitraum



konkrete Rechtsprechung

➔ nutzbare Entscheidungen:

- Aushändigung Gleitzeitprotokolle (*LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 21.2.1994*)
- Zeiterfassung selbst bei „Vertrauensarbeitszeit“ (*BAG 6.5.93*)
- „Organisationspflicht“ des Arbeitgebers von Betriebsabläufen so, dass Regelungsgrenzen eingehalten werden können (*BAG, Beschluss v. 29. April 2004*)

➔ Verfall überhaupt zulässig?

**Verfallsregeln unzulässig (u.a. wegen MTV oder wg. §611BGB)
oder zulässig wegen Selbstbestimmung der Arbeitszeit?**

- ### ➔ Die BVs so gestalten, dass MBR nicht „verbraucht“ wird, sondern z.B. zur Vermeidung von Grenzüberschreitungen konkretisiert wird



- **BAG 2004:** „Dabei kann dahin stehen, *ob die Betriebsparteien überhaupt wirksam vereinbaren können, dass außerhalb des Gleitzeitrahmens mit Duldung der Arbeitgeberin geleistete Arbeitszeiten unvergütet bleiben*, oder ob dies gegen § 9.4 MTV verstößt, wonach die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist.,,
- **Tendenz des BAG spricht für einen Vergütungsanspruch:** BAG nimmt in der Entscheidung ohne Notwendigkeit zur Problematik der Vergütung Stellung und setzt sich damit von einer früheren Entscheidung v. 23.6.1992 ab, die dahingehend interpretiert werden konnte, dass „verfallene Arbeitszeit“ auch nicht zu vergüten ist.
- **aber in Fitting 2010:** „*Sinnvoll sind zudem Verfallsklauseln...*“ in der Gleitzeit-BV (§ 87 Rn 115)



BAG 2004 zu Daimler

• „Die Arbeitgeberin kann gegenüber dem Unterlassungsanspruch nicht erfolgreich einwenden, sie sei ihrer Verpflichtung zur Durchführung der Betriebsvereinbarungen dadurch nachgekommen, dass sie die außerhalb des Gleitzeitrahmens geleisteten Arbeiten nicht vergütet habe.

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin lässt sich ein derartiger Schluss der Entscheidung des Senats vom 23. Juni 1992 nicht entnehmen.

Der Senat hat dort zwar ausgeführt, "das Problem" wäre "erledigt", wenn der Arbeitgeber ankündigen würde, dass vom Betriebsrat nicht genehmigte Mehrarbeit von ihm nicht gewollt sei und dementsprechend auch nicht bezahlt werde.



BAG 2004 Daimler

•Diese auf die damalige konkrete Fallgestaltung bezogene Einschätzung der Wirkungen bestimmter Maßnahmen bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber der Erbringung betriebsvereinbarungswidriger Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer tatenlos zuschauen dürfte.

Er hat vielmehr seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebsverfassungs-rechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. **Hierzu muss er die Übereinstimmung betrieblicher Abläufe mit den normativen Vorgaben der von ihm geschlossenen Betriebsvereinbarungen überprüfen und erforderlichenfalls korrigierend eingreifen.** Er kann sich seiner Verantwortung für die Führung seines Betriebs nicht entziehen“
(*BAG, Beschluss v. 29. April 2004, Az: 1 ABR 30/02*).



Auskunftsanspruch des BR bei Gleitzeit

Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin hinsichtlich der AT-Mitarbeiter nach § 80 Abs.2 Satz 1 BetrVG sowohl **Auskunft über Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit für jeden Arbeitstag des Vormonats als auch über eine Über- und Unterschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit für jede im Vormonat endende Woche verlangen.“

„Ein Verzicht auf die Erhebung von Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer ist keine zu respektierende Ausübung der betrieblichen Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers. (..)“

„Der Arbeitgeber hat die betreffenden Informationen deshalb auch dann zu beschaffen, wenn er selbst meint, auf sie verzichten zu können.“

BAG 06.05.1993



- **1.) Kein Verfall von Arbeitszeit. Arbeitszeit muss immer erfasst und vergütet oder ausgeglichen werden.**
- **2.) Individuelle Flexibilität braucht kollektive Rahmenbedingungen: Wir brauchen sowohl individuelle als auch kollektive „Ampelregelungen“ für Arbeitszeitgrenzen.**
- **3.) Automatische Regelungen zum Arbeitzeitaabbau zu Gunsten der Arbeitnehmer**
- **4.) Freie Tage und Zeitaabbau sind ein Anrecht und keine Gnade. Durchsetzbare Rechte statt „Abstimmung mit dem Vorgesetzten“.**
- **5.) Klare Trennung von individueller Zeitsouveränität und mitbestimmter betrieblicher Flexibilität.**