

Arbeitszeitkonferenz

Mein Leben - meine Zeit - Arbeit neu denken

Arbeitszeitverfall verhindern!

Rechtsanwalt Dieter Stang

Unbezahlte Arbeit verhindern

- Geleistete Arbeit wird nicht als Arbeitszeit bewertet
 - Umkleidezeit
 - Fahrt zum ersten Kunden
 - Arbeitszeit auf Dienstreisen
 - (..)
- Geleistete Arbeit wird nicht erfasst
 - Arbeit außerhalb der Rahmenarbeitszeit
 - Arbeit über 10 Stunden
 - Mobil geleistete Arbeitszeit
 - „Vertrauensarbeitszeit“
 - (..)
- Geleistete Arbeitszeit wird nachträglich gestrichen
 - Kappung von Gleitzeitkonten

Geleistete Arbeit ist zu vergütende Arbeitszeit

- Anreise zum ersten Kunden im Außendienst
 - Bei Anreise zum ersten Kunden vom Wohnort ist die Fahrzeit bereits Arbeitszeit (evt. Abzug bei Zeitersparnis)
- Tätigkeit auf Dienstreise
 - Fahrtätigkeit ist für Fahrer vergütungspflichtig (nicht Beifahrer)
 - Bei Aktenbearbeitung, Verfassen von e-mails u.a. im Zug liegt Arbeitszeit vor
- Vergütungsanspruch bei Umkleidezeiten, wenn Tragen der Arbeitskleidung vorgeschrieben ist **und** Umkleiden wg. der Auffälligkeit der Kleidung erst im Betrieb erfolgt

Aufgabe des Betriebsrates

Prüfen, ob diese Tätigkeiten nach der bestehende BV als Arbeitszeit berücksichtigt werden

Umkleidezeit als Arbeitszeit

Fahrpersonal

Die betriebliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen.

Um eine solche handelt es sich, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke ohne Weiteres als Angehörige ihres Arbeitgebers erkannt werden können.

BAG, Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13

Geleistete Arbeit ist zu erfassen

- Arbeit außerhalb von vereinbarten Arbeitszeitrahmen ist ohne Zustimmung des Betriebsrates unzulässig
- Arbeitszeit über 10 Stunden/Tag ist trotz Verstoß gegen ArbZG ggf. zu vergütende Arbeitszeit
- Mobil geleistete Arbeitszeit ist zu erfassen
 - AN arbeiten oft auch außerhalb des Betriebes mobil
 - Arbeitszeit muss erfasst werden
- „Vertrauensarbeitszeit“ dient meist der unbezahlten Verlängerung der Arbeitszeit

Aufgaben des Betriebsrates

- Prüfen, ob Verstöße gegen Betriebsvereinbarung vorliegen und ggf. Unterlassungsansprüche durchsetzen
- Betriebsvereinbarungen auf Änderungsbedarf prüfen und ggf. kündigen
- Auch bei „Vertrauensarbeitszeit“ vom AG Nachweis der Arbeitszeiten fordern

Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit"

Leitsätze des BAG

Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat (..) **Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit** der Arbeitnehmer.

Der **Arbeitgeber** (..) 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.

BAG Beschluss vom 6.5.2003, 1 ABR 13/02

Keine Kappung von Gleitzeitkonto!

- In älteren Betriebsvereinbarungen ist häufig eine „Kappung“ von Gleitzeitkonten vorgesehen („Es werden max. ... Stunden übertragen“)
 - Betriebsrat kann nicht durch Betriebsvereinbarung Vergütungsanspruch für geleistete Arbeit beseitigen!!!
 - Gekappte Stunden sind nicht durch BV Gleitzeit abgedeckt und stellen daher rechtlich ungenehmigte Mehrarbeit dar
 - Betriebsrat kann daher verlangen, dass diese „gekappten Stunden“ zukünftig unterbleiben (Unterlassungsanspruch)
- Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn sie nicht gegen Tarifvertrag verstößt
 - BR muss daher bei Tarifbindung M+E „Nulldurchlauf“ in BV aufnehmen
 - Bei tarifwidrigem Verzicht auf „Nulldurchlauf“ ggf. BV kündigen

Aufgaben des Betriebsrates

- Prüfen, ob Betriebsvereinbarung tarifkonform ist (ansonsten ggf. kündigen)
- In Gleitzeitvereinbarungen keine „Kappung“ aufnehmen
- Bei tarifkonformer BV ggf. Unterlassungsanspruch bei Kappung

Kappung von Gleitzeitguthaben und Vergütungsanspruch

Aus den Gründen

Der Annahme des Betriebsrats, die Kappungsregelung (..) betreffe vergütungspflichtige Arbeitszeit, steht entgegen,

dass hiermit den Betriebsparteien eine gesetzwidrige Regelungsabsicht unterstellt wird,

da eine derartige Regelung für die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer bereits nach § 87 Abs. 1 (..) BetrVG unwirksam wäre.

BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 40/12

Ausblick

- Betriebsrat hat bereits nach gegenwärtiger Rechtslage vielfältige Möglichkeiten, um Verbesserungen bei der Arbeitszeit durchzusetzen
- Tarifliche Neuregelungen sind auch zukünftig nur wirksam, wenn sie praktisch danach umgesetzt werden

Die Konsequenz:

- Handeln im Betrieb jetzt schon erforderlich!
- Kein Abwarten auf tarifliche Lösungen!
- Gemeinsam für gesetzliche und tarifliche Verbesserungen kämpfen!

Rechtsprechung

Durchsetzung bestehender Betriebsvereinbarung

Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch.

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die sich aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebende Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf deren Erfüllung in Anspruch nehmen.

Voraussetzung ist allerdings in jedem Fall die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

Diese darf insbesondere nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßen.

BAG, Beschluss v. 29. April 2004, Az: 1 ABR 30/02

Durchführbarkeit einer Betriebsvereinbarung

DaimlerChrysler Zentrale

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. (..)

Er hat vielmehr seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebsverfassungsrechtlich 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

BAG Urteil v. 29.4.2004

Tenor

Der Arbeitgeberin wird unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt,

es zu dulden, dass Arbeitnehmer in ihrem Stuttgarter Betrieb Zentrale morgens vor 6.00 Uhr oder abends nach 19.00 Uhr arbeiten,

ohne dass der Betriebsrat der abweichenden Arbeitszeit vorher zugestimmt hat oder seine Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Die weitergehenden Anträge des Betriebsrats und der Gewerkschaft werden zurückgewiesen.

Vergütung für Arbeit über 10-Stunden-Grenze

Aus den Gründen:

Zwar hätte sie (*die Arbeitgeberin*) die auf Grund des Beschäftigungsverbots des § 3 ArbZG unzulässige Arbeitsleistung weder anordnen noch entgegennehmen dürfen.

Gleichwohl hat der Kläger Anspruch auf Bezahlung der geleisteten Arbeit.

BAG, Urteil v. 28.9.2005, Az.5 AZR 52/05

Unterlassungsanspruch des Betriebsrates bei Arbeit in den Pausen

Leitsatz

Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs 3 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen,
es zu unterlassen,

während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten für die betreffenden
Mitarbeiter Arbeit anzuordnen oder Arbeitsleistungen entgegenzunehmen.

BAG, Beschluss v. 07.02.2012, Az. 1 ABR 77/10

Mitbestimmung des Betriebsrates bei Arbeitnehmern im Ausland

1. Der Betriebsrat eines in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Betriebes (hier: Reiseunternehmen) hat auch bei der Kündigung eines nicht nur vorübergehend im Ausland eingesetzten Arbeitnehmers (hier: Reiseleiterin)

jedenfalls dann ein Beteiligungsrecht, wenn der im Ausland tätige Arbeitnehmer nach wie vor dem Inlandsbetrieb zuzuordnen ist.

2. Ob der Inlandsbezug eines solchen Arbeitsverhältnisses erhalten geblieben ist, hängt von den **Umständen des Einzelfalls** ab

und insbesondere von der Dauer des Auslandseinsatzes, der Eingliederung in einen Auslandsbetrieb, dem Bestehen und den Voraussetzungen eines Rückrufrechts zu einem Inlandseinsatz sowie dem sonstigen Inhalt der Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers.

BAG, Urteil v. 07.12.1989, Az. 2 AZR 228/89

Wann ist Reisezeit = Arbeitszeit?

Aus den Gründen

Wegezeiten können auf Grund der Umstände des Einzelfalles als Arbeitszeit zu beurteilen sein.

Das kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sie zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzen muss.

Die Bearbeitung von Akten, E-Mails, Vor- und Nachbereitung des auswärtigen Termins ist dann Vollarbeit.

Es macht keinen Unterschied, ob derartige Arbeiten am Schreibtisch im Betrieb/in der Dienststelle oder im Zug, Bus oder Flugzeug verrichtet werden.

BAG, Urteil v. 11.07.2006, Az. 9 AZR 519/05

Vertrauensarbeitszeit

Fall des BAG v. 6.5.2003

In den Arbeitsverträgen der „AT-Mitarbeiter“ ist folgende Regelung zur Arbeitszeit enthalten:

- „1. Die Länge der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach dem zur Zeit gültigen Manteltarifvertrag. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Länge und Lage der Pausen richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten und der Betriebsvereinbarung.
 2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall Mehrarbeit oder Überstunden sowie Samstags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu leisten.
- Eine maschinelle Zeiterfassung erfolgt nicht. Die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes obliegen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten in Eigenverantwortung.“

Die Arbeitszeiten der AT-Mitarbeiter werden von der Arbeitgeberin nicht erfaßt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihn über die tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter gleichwohl zu informieren und ihm entsprechende Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Andernfalls könne er seinen gesetzlichen Überwachungsaufgaben nicht nachkommen. Auch in der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach 87 Abs. BetrVG sei er beschränkt, wenn er den Umfang der bisher monatlich angefallenen Mehrarbeit nicht kenne.

Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit"

Leitsätze des BAG

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.

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.

BAG Beschluss vom 6.5.2003, 1 ABR 13/02

Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit"

Begründung des des BAG I

Aus den Gründen

„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.

Dagegen hat er keinen Anspruch darauf, daß die Arbeitgeberin ihm gesondert die Dauer der täglichen Arbeitszeit mitteilt und bei der Auskunftserteilung im Falle der Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach freiwilliger und angeordneter Mehrarbeit unterscheidet. (..)

Auskunftsanspruch bei "Vertrauensarbeitszeit"

Begründung des des BAG II

Aus den Gründen

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

Auch wenn der Betriebsrat einem Arbeitszeitmodell zugestimmt hat, bei dem auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet wird (Vertrauensarbeitszeit), hat der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren, daß die gesetzlichen und tariflichen Höchstarbeitszeitgrenzen - und im Streitfall der mit dem Betriebsrat vereinbarte Höchstumfang von Mehrarbeitsstunden - eingehalten werden.

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

Vertrauensarbeitszeit I

1. Auch bei der sog. Vertrauensarbeitszeit hat der Betriebsrat grundsätzlich einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs 2 Satz 1 BetrVG, um die Einhaltung der Ruhezeit nach § 5 Abs 1 ArbZG und der Ruhepausen nach § 4 ArbZG kontrollieren zu können.
2. Der Umfang der Auskunft richtet sich nach der Erforderlichkeit der Angaben für die Durchführung der Kontrollaufgaben.
3. Soweit durch die im Betrieb geltende Rahmenregelung zur Vertrauensarbeitszeit die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und Ruhepausen strukturell gesichert ist, reduziert sich der Umfang des Auskunftsanspruchs.
4. Solange die Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Rahmensetzung besteht, muss von einer vollumfänglichen Auskunftsverpflichtung ausgegangen werden.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss v. 06.09.2010, Az. 5 TaBV 14/10 (rechtskräftig)

Vertrauensarbeitszeit II

Aus den Gründen:

Nicht durchzudringen vermag die Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang mit ihrem Vorbringen, der Betriebsrat dürfe nicht zu Ungunsten der Beschäftigten seine Überwachungszuständigkeit ausüben, weil die Beschäftigten die Freiheit von einer Arbeitszeitkontrolle als Vorteil empfinden würden.

Denn die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften sind unabhängig davon einzuhalten, ob die Beschäftigten ihre Anwendung als Vorteil empfinden oder im Sinne größtmöglicher Arbeitszeitfreiheit von ihr abweichen möchten.

Dies bedeutet, dass auch dann, wenn die Beschäftigten eigentlich entgegen den gesetzlichen Bestimmung keine Ruhepause machen, sondern ihre Arbeit frühzeitiger beenden möchten, oder keine Ruhezeit von 11 Stunden einhalten möchten, um an bestimmten Tagen weniger arbeiten zu müssen, die gesetzlichen Bestimmungen maßgeblich bleiben.

Der Betriebsrat nach der klaren Festlegung in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch darüber zu wachen hat, dass die gesetzlichen Mindestvorgaben bezüglich Ruhezeit und Ruhepausen tatsächlich eingehalten werden.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss v. 06.09.2010, Az. 5 TaBV 14/10 (rechtskräftig)

Vertrauensarbeitszeit III

Aus den Gründen:

(Der) durch die Vertrauensarbeitszeit zusätzlich eingeräumte Spielraum findet aber seine Grenzen darin, dass die gesetzlichen tariflichen und gegebenenfalls betrieblichen Höchstarbeitszeitgrenzen beachtet würden.

Der Arbeitgeber (hat) daher die betreffenden Informationen auch dann selbst zu beschaffen, wenn er eigentlich meint, auf sie verzichten zu können.

Andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, die Aufgabenwahrnehmung zu verhindern oder doch den Betriebsrat gegen dessen Willen zu eigenen Erkundigungen und Datenerhebungen zu zwingen (BAG, Beschluss vom 06.05.2003 - 1 ABR 13/02 - AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG).

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss v. 06.09.2010, Az. 5 TaBV 14/10 (rechtskräftig)

Vertrauensarbeitszeit IV

Aus den Gründen:

Der Umfang des Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats wird durch die von der Antragsgegnerin veränderten Formulare zur Arbeitszeiterfassung nicht erfüllt.

Nach diesen Formularen haben die Beschäftigten lediglich für jeden Tag mit Ja/Nein anzugeben, ob die ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden und die Ruhepausen gemäß § 4 AZG eingehalten worden sind.

Da das Arbeitszeiterfassungsformular keinerlei näheren Angaben verlangt, ist für den antragstellenden Betriebsrat eine Überprüfung dieser Pauschalangaben unmöglich.

So kann aus der Pauschalangabe, es sei die Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten worden, kein Aufschluss darüber gewonnen werden, wann die Arbeitszeit an einem Tag beendet worden ist, und wann die Arbeit am folgenden Tag wieder aufgenommen worden ist.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss v. 06.09.2010, Az. 5 TaBV 14/10 (rechtskräftig)

Vertrauensarbeitszeit

Auskunftsanspruch

1. Ein Betriebsrat kann von einem Arbeitgeber hinsichtlich der bei ihm beschäftigten Redakteure - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für jeden Arbeitstag des Vormonats als auch über jede Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden verlangen.

Ferner kann er für jeden Monat auch Auskunft über die die Grenzen des § 3 S 1 ArbZG überschreitende Arbeitszeit sowie die zur Verfügungstellung der nach § 16 Abs 2 ArbZG erforderlichen Unterlagen verlangen.

2. Ein solcher Auskunftsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer bewusst nicht erfasst.
3. Ein Verzicht auf die Erhebung von Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer stellt keine zulässige Ausübung der betrieblichen Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers dar.

ArbG Braunschweig, Beschluss v. 30.03.2007, Az. 4 BV 130/06

Kontrolle persönlicher Zeiterfassung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über die exakten Arbeitszeiten zu geben, soweit dessen Überwachungsaufgabe nach § 80 BetrVG dies erfordert.

Er darf deshalb auf die exakte Feststellung der "Ist-Zeiten" nicht verzichten.

Benutzt er zur Zeiterfassung kein elektronisches System, sondern "vertraut" er auf die Selbstaufschreibung der Arbeitnehmer, muss er durch wirksame Kontrollen gewährleisten, dass die Arbeitszeiten zutreffend aufgeschrieben werden.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss v. 08.11.2004, Az. 5 TaBV 36/04

Zeiterfassung

1. Sinn des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats im Rahmen des § 87 BetrVG ist es, das einzelne Belegschaftsmitglied vor übermäßigen Anforderungen in den Bereichen zu schützen, die in § 87 Abs 1 BetrVG angesprochen sind.
2. Ohne Kontrollmechanismen würde eine Betriebsvereinbarung über Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder ähnliches diesem gesetzlichen Auftrag des Betriebsrates, nämlich des Schutzes der Arbeitnehmer vor Überforderung, nicht entsprechen.

Landesarbeitsgericht Berlin, Beschluss v. 29.11.2005, Az. 7 TaBV 1471/05 (rechtskräftig)

Vergütung von „verfallenen Gleitzeitstunden“

ArbG Heilbronn v. 23.02.2011

Aus den Gründen

(..) ein Verfall der Stunden kann nicht angenommen werden.

Eine solche Interpretation der BV würde einen Verstoß gegen § 611 Abs. 1 BGB darstellen.

Der Kläger hat Arbeitsleistungen im Umfang von 3,98 Stunden erbracht. Die Beklagte ist deshalb gesetzlich zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

ArbG Heilbronn, Urteil v. 23.02.2011, Az. 6 Ca 167/10

Kappung von Gleitzeitguthaben und Vergütungsanspruch

Leitsatz

Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass die Zeiten, die über die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden hinaus geleistet wurden, nicht dem Gleitzeitkonto zugeführt, sondern gekappt werden,

so führt diese Kappung von Arbeitsstunden dazu, dass die hiervon erfasste Arbeitszeit nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 iVm. Nr. 3 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird.

Durch die Kappung wird nicht in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen.

BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 40/12

Kappung von Gleitzeitguthaben und Vergütungsanspruch

Aus den Gründen

Der Annahme des Betriebsrats, die Kappungsregelung (..) betreffe vergütungspflichtige Arbeitszeit, steht entgegen,

dass hiermit den Betriebsparteien eine gesetzwidrige Regelungsabsicht unterstellt wird,

da eine derartige Regelung für die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer bereits nach § 87 Abs. 1 (..) BetrVG unwirksam wäre.

BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 40/12

Durchsetzung bestehender Gleitzeitvereinbarung

Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch.

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die sich aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebende Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf deren Erfüllung in Anspruch nehmen.

Voraussetzung ist allerdings in jedem Fall die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

Diese darf insbesondere nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßen.

BAG, Beschluss v. 29. April 2004, Az: 1 ABR 30/02

Verhältnis Tarifvertrag - Betriebsvereinbarung

Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen im Betrieb durchzuführen. Hierauf hat der Betriebsrat einen eigenständigen Anspruch.

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die sich aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebende Verpflichtung nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf deren Erfüllung in Anspruch nehmen.

Voraussetzung ist allerdings in jedem Fall die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

Diese darf insbesondere nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßen. Die Vorschrift gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Diese Befugnis soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebsparteien ausgehöhlt werden können

(BAG, Beschluss v. 29. April 2004, Az: 1 ABR 30/02)

BV DaimlerChrysler Zentrale und MTV

Die tariflichen Bestimmungen lassen die in Nr. 5 Abs. 3 Satz 1 und 2 BV NEZE vorgesehene Übertragung von Arbeitszeitguthaben über den Ausgleichszeitraum hinaus nicht zu.

Nach § 7.5. Abs. 2 Satz 1 MTV kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Nach § 7.5. Abs. 2 Satz 2 MTV muss sie aber im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

Nach Nr. 3.1. Beschäftigungssicherungs-TV beträgt der Ausgleichszeitraum, dessen Beginn und Ende nach § 7.5.3. Satz 2 MTV durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist, längstens 12 Monate.

Die tariflichen Bestimmungen schreiben damit zwingend vor, dass Abweichungen von der nach § 7.1. MTV 35 Stunden betragenden wöchentlichen Arbeitszeit zwar möglich sind, diese aber nach dem jeweils bestimmten Zeitraum im Durchschnitt erreicht sein muss.

BAG, Beschluss v. 29. April 2004, Az: 1 ABR 30/02

Umkleidezeit als Arbeitszeit

„Müllheizkraftwerk“

Umkleidezeiten gehören grds. nur dann zur Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeitskleidung im Betrieb an- und ausziehen müssen.

Etwas anderes gilt aber, wenn die Arbeitnehmer sich zwar theoretisch auch zuhause umziehen könnten, dies aber faktisch wegen der starken Verschmutzung der Arbeitskleidung unmöglich bzw. unzumutbar ist.

Gleiches gilt, wenn die Arbeitskleidung mit einem sehr auffälligen Firmenemblem versehen ist; auch dann ist das Tragen der Kleidung auf dem Weg zur Arbeit unzumutbar.

Hessisches LAG 23.11.2015, 16 Sa 494/15 (LAG PM Nr. 2/2016 vom 3.5.2016)

Umkleidezeit als Arbeitszeit

„Ikea“

Orientierungssatz

Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt.

Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung im Betrieb ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit iSd. § 87 Abs 1 Nr 2 BetrVG, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.

Die besondere Auffälligkeit einer Firmenkleidung im öffentlichen Raum ist objektiv zu bestimmen und nicht von dem Verhalten eines Teils der Belegschaft abhängig.

Vorliegend zählt auch die Zeit des Umkleidevorgangs im Betrieb zur Arbeitszeit iSv. § 87 Abs 1 Nr 2 BetrVG, da nicht nur das Tragen der von der Arbeitgeberin gestellte.n Firmenkleidung, sondern auch deren An- und Ablegen fremdnützig ist.

BAG, Beschluss v. 10.11.2009, Az. 1 ABR 54/08

Fahrt zum ersten Kunden als Arbeitszeit

1. Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Keine Arbeit wird für den Arbeitgeber durch den Weg zur Arbeit erbracht.

Dagegen gehört die Reisetätigkeit bei Außendienstmitarbeitern zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten. Mangels festen Arbeitsorts können sie ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne dauernde Reisetätigkeit nicht erfüllen. Das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit ist darauf gerichtet, verschiedene Kunden zu besuchen, wozu die jeweilige Anreise zwingend gehört. Das gilt nicht nur für die Fahrten zwischen den Kunden.

- 2. Die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück bilden mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit und stellen nach der Verkehrsanschauung jedenfalls bei Außendienstmitarbeitern, Vertretern, "Reisenden" u.ä. insgesamt die Dienstleistung iSd. §§ 611, 612 BGB dar.** Das ist unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ab der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt. Solche Fahrten sind nicht mit Fahrten zu mehrwöchigen Einsätzen in anderen Betrieben gleichzusetzen.
3. In jedem Falle ist eine dem Arbeitgeber zugute kommende Arbeitsleistung dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer bei An- und Abreise selbst tätig werden muss und die Fahrt vom Arbeitgeber kraft Direktionsrechts bestimmt wird.
- 4. Kann sich der Arbeitnehmer von seiner Wohnung aus unmittelbar zu einem außerhalb gelegenen Arbeitsplatz begeben, anstatt den Umweg über den Betrieb nehmen zu müssen, kommt die Anrechnung einer Ersparnis in Betracht.**

BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 292/08 –, juris