

Arbeitszeit und Einigungsstelle

Infoabend am 11. Mai 2017

Gliederung



- I. Einführung zur Arbeitszeit
- II. Einigungsstellenverfahren
- III. Was kann durchgesetzt werden?
- IV. Konsequenzen

I. Einführung



Ergebnisse der IGM Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeit aus dem April 2017:

Die Frage der Arbeitszeit ist für die Befragten von elementarer Bedeutung

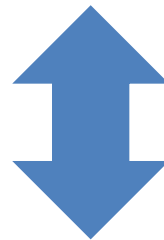
96 % der Befragten wünschen sich stärkere Grenzen für die betriebliche Flexibilität der Arbeitszeit

Die Befragten haben sich überwiegend den betrieblichen Interessen unterzuordnen und keine echte Arbeitszeitsouveränität

I. Einführung

Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers

- arbeiten, wenn dies betrieblich erforderlich ist



Arbeitszeitsouveränität des Arbeitnehmers

- selber entscheiden, wann gearbeitet wird

II. Einigungsstellen



1. Zuständigkeit

- Zwingender Mitbestimmungstatbestand (z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG)
- Keine einvernehmliche Einigung
- Anrufung durch eine Betriebsparteie möglich

2. Beschluss des BR

- Angelegenheit BV Arbeitszeit sind die Verhandlungen gescheitert
- Einigungsstelle wird angerufen
- Zum unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle wird xy vorgeschlagen
- Jede Seite sollte drei Beisitzer benennen dürfen (Anzahl Externer Beisitzer z.B. Gewerkschaftssekretär insbesondere wegen des Tarifvertrages)
- Verfahrensbevollmächtigter
- Frist für Erklärung
- Wenn kein Einverständnis, Einsetzungsverfahren gemäß § 100 ArbGG

II. Einigungsstelle



3. Vorbereitung der Einigungsstelle

Ziele des Betriebsrates

Sind diese Ziele durchsetzbar?

Verhandlungsoptionen

Kommunikation mit Beschäftigten

4. Entscheidungsgrundlage der Einigungsstelle

Gesetze

Tarifverträge

Spruchkompetenz

III. Was kann durchgesetzt werden?

Spruchkompetenz der Einigungsstelle:

§ 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG

Bezieht sich auf die Lage der Arbeitszeit (Beginn und Ende, Lage der Pausen)

sowie die vorübergehende Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeit

nicht auf die vertraglich vereinbarte oder tarifvertraglich vorgegebene Länge der Arbeitszeit und deren Vergütung

III. Was kann durchgesetzt werden?



1. Gleitzeitregelungen
2. Flexible Arbeitszeit
3. Arbeitszeitkonten
4. Mehrarbeit
5. Schichtarbeit
6. Eilfallregelung / Mehrarbeit
7. Bereitschaftsdienst
8. Umkleidezeiten
9. Reisezeiten
10. Erreichbarkeit

1. Gleitzeitregelungen



Zweck

Sicherung der Zeitsouveränität der Arbeitnehmer

Förderung der Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer (§ 75 Abs. 2 BetrVG)

Regelungsrahmen

Vorgaben des Arbeitszeitschutzgesetzes zu den Ruhepausen und Ruhezeiten

Höchstgrenzen für Gleitzeitsalden z.B.: 16 Stunden

Gleitzeitsalden nicht zu hoch vereinbaren

1. Gleitzeitregelungen

Beispiel: BV zur Gleitzeit

1. Für den Betrieb gilt eine Rahmenarbeitszeit an Werktagen von montags bis freitags von 6 - 20 Uhr.
2. Arbeitsbeginn und Arbeitsende bestimmt der/die Beschäftigte eigenverantwortlich. Die tägliche Anwesenheitszeit beträgt montags bis donnerstags mindestens 4 Stunden, freitags 3 Stunden
3. Soweit betriebliche Anlässe dies erfordern, darf der Vorgesetzte die Lage der Arbeitszeit des Beschäftigten einseitig festlegen

1. Gleitzeitregelungen



„Unechte“ Gleitzeit

Die Regelung konterkariert den Zweck der Gleitzeit: Die Selbstbestimmung über die Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer und widerspricht dem Ziel der Förderung seiner freien Persönlichkeit (vgl. § 75 Abs. 2 BetrVG)

Die Aufhebung der Gleitzeit bei betrieblichen Anlässen ist durch den BR zustimmungsbedürftig

Sie ist deshalb nicht einseitig vom AG in der Einigungsstelle erzwingbar

Problem: Funktionsarbeitszeit und Gleitzeit

1. Gleitzeitregelungen

Der BR kann in der Einigungsstelle:

die Einführung der Gleitzeit verhindern, wenn er den Vortrag des Arbeitgebers zu ihrer betrieblichen Notwendigkeit erschüttert

die Lage der Arbeitszeiten durchsetzen: Kernarbeitszeiten, Ausgleichszeiträume

die sog. Kappung von Stunden verhindern

Arbeitnehmer arbeitet ohne Anordnung über die Grenze des Gleitzeitkontos

1. Gleitzeitregelungen



Der BR kann nicht:

die Einführung von Gleittagen erzwingen: Die Freistellung von der Kernarbeitszeit ist eine nicht erzwingbare unternehmerische Entscheidung

die Einführung eines Ampelkontos erzwingen

betriebliche Öffnungszeiten einseitig bestimmen

2. Flexibilisierung der Arbeitszeit



Die Arbeitszeit wird aufgrund betrieblicher Belange (wöchentlich, monatlich, jährlich) unterschiedlich verteilt

Es ist sicher zu stellen, dass die vertragliche oder tarifvertragliche Arbeitszeit nicht überschritten wird – kann durchgesetzt werden (Ausgleichszeitraum)

Abgrenzung zur Mehrarbeit

Es besteht Mitbestimmung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer (BR ist stark)

3. Arbeitszeitkonten



Grundlage für die dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung (§ 16 Abs. 2 ArbZG) in flexiblen Arbeitszeitsystemen

Unterschiedliche Kontoarten, z.B.:

- Gleitzeitkonto (Arbeitszeitsouveränität)
- Kollektives Flexi-Konto (betriebliche Flexibilisierung)
- Mehrarbeitskonto

3. Arbeitszeitkonten



Regelungen:

Abgrenzung der Gleizeit von der Mehrarbeit

→ Verhinderung ungenehmigter Mehrarbeit

Auf- und Abbauregelung

→ Insbesondere Abbauzeiten und Ausgleichsart

3. Arbeitszeitkonten

Der BR kann in der Einigungsstelle:

Regelungen zur Abgrenzung von Gleitzeit und Mehrarbeit erzwingen

Auf- und Abbauregelungen durchsetzen

Höchstsalden festlegen (beachte: Regelungen im MTV der IGM für SH und HH, Anhang 2 Ziffer 3.6: 16 Stunden)

4. Mehrarbeit



Gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungsrahmen

Arbeitszeitgesetz: Ruhezeiten- und Ruhepausen

Manteltarifvertrag der IGM für HH & SH für Definition der Mehrarbeit (§ 6 Ziffer 1), Anordnung (§ 6 Ziffer 4) und Zulagen (§ 7 Ziffer 1.1.a, Ziffer 2.1a)

4. Mehrarbeit



Der BR kann:

bei der Frage welche Arbeitnehmer(gruppen) Überstunden
zu welchen Zeiten

und in welchem Umfang leisten sollen, erzwingbare Regelungen
in der Einigungsstelle durchsetzen

4. Mehrarbeit

Der BR kann nicht:

Zulagen für die Mehrarbeit erzwingen

Arbeitsvertragliche Abgeltungsklauseln für Mehrarbeit

„Mit dem monatlichen Bruttoentgelt ist die Mehrarbeit in Höhe von bis zu 15 Stunden im Monat abgegolten“

- Keine Vergütung der Mehrarbeit des AN bei Zustimmung des BR zur Mehrarbeit

5. Schichtarbeit

Der BR kann:

Regelungen zur Anzahl und des Systems der Schichten und ihre zeitliche Lage durchsetzen

bei dem Wechsel von AN zwischen den Schichten und der Festlegung der Schichtpläne mitbestimmen

- Wer wird eingesetzt?
- Wann wird der AN eingesetzt?
- Welche Mindest- oder Höchstbesetzung besteht

5. Schichtarbeit



Der BR kann nicht:

die Einführung der Schichtarbeit bei Darlegung der betrieblichen Notwendigkeit durch den Arbeitgeber verhindern

erzwingen, ob für Schichtarbeit ein Zuschlag oder Ausgleich durch freie Tage gewährt werden soll, jedoch ein Zuschlag für Nachtschicht ist durchsetzbar, weil gesetzlich vorgesehen

6. Eilfallregelung zur Mehrarbeit



Arbeitgeber kann nicht über die Einigungsstelle eine Eilfallregelung für Mehrarbeit erzwingen

7. Bereitschaftsdienst



Der BR kann:

den Beginn,
das Ende

sowie die Verteilung des Bereitschaftsdienstes auf die
Wochentage durchsetzen (Zustimmung Bereitschaftsplan)

Der BR kann nicht:

die Zahlung einer Bereitschaftspauschale (üblich) erzwingen

8. Umkleidezeiten

Gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungsrahmen

Sofern betrieblich Umkleiden erforderlich ist, ist dieses grundsätzlich Arbeitszeit

Ausnahme: § 3 Ziff. 6 MTV Metallindustrie

Die Norm ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 3 Abs. 3 ArbSchG unwirksam (BAG, Urteil vom 13.12.2016, 9 AZR 574/15, juris Rn. 28)

8. Umkleidezeiten

Der BR kann:

vereinbaren, ob es sich bei den Umkleidezeiten außerhalb des Geltungsbereiches des MTV bei den Umkleidezeiten um Arbeitszeit handelt (vgl. BAG Entscheidung)

Der BR kann nicht:

die Höhe der Vergütung der Umkleidezeiten durchsetzen

9. Reisezeiten / mobiles Arbeiten



Der BR kann:

mitbestimmen bei der Lage der Reisezeit, soweit die Reisezeit Arbeitszeit ist und sich die Lage oder Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit aufgrund einer Dienstreise vorübergehend ändert (§ 87 Nrn. 2 und 3 BetrVG)

Der BR kann nicht:

die Höhe der Vergütung der Reisezeit durchsetzen

10. Erreichbarkeit



Der BR kann:

die vom Arbeitgeber angeordnete ständige Erreichbarkeit z.B. durch Handy oder WhatsApp aufgrund seines Mitbestimmungsrechtes verhindern

Ausnahme: Rufbereitschaft

IV. Konsequenzen

1. Keine Angst vor der Einigungsstelle

2. Gute Vorbereitung

- Kenntnis des Umfangs der erzwingbaren Mitbestimmung
- Festlegung eines Verhandlungsziels
- Erzwingbare Mitbestimmung als Verhandlungsoption („Verhandlungsmasse“) einsetzen, um andere Punkte durchzusetzen

3. Rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten nutzen

Arbeitszeit und Einigungsstelle



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Rechtsanwalt Ignatz Heggemann
Kanzlei Gaidies Heggemann & Partner
Mönckebergstraße 17, 20095 Hamburg
Telefon: 040 280 886 14
E-Mail: heggemann@gsp.de