

Aktuelle Fragen des Arbeitszeitrechts

Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes
und der Juristischen Gesellschaft Frankfurt (Oder)

Dr. Mario Eylert

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD

Frankfurt (Oder) 16.1.2019

1. Einleitung: Entwicklungslinie

Ausgangssituation

Arbeitszeit ist ein zentrales Thema der „industrial relations“ - der „klassischen“ und der modernen Arbeitswelt (Arbeit 4.0).

Die Arbeitszeit ist **zentraler Bestandteil** des Arbeitslebens mit direkten Auswirkungen auf das Privatleben und die Gesundheit der Beschäftigten (Stichwort: Nachtarbeit; Vollkontischichten), weil die **Gestaltung der Arbeitszeit** zu großen Teilen bestimmt, welche Zeit für die Erholung und für private Verpflichtungen zur Verfügung steht.

Aufgrund der **gesellschaftl. u. wirtschaftl. Entwicklungen** (Stichworte: Digitalisierung, Globalisierung) u. umfassenden **Wandlungsprozessen** in der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) werden an d. Gestaltung d, Arbeitszeit „alte Fragen“ (Schichtsysteme) und ganz neue Anforderungen (mobiles Arbeiten zu jeder Zeit) gestellt. Zu beobachten ist eine Abkehr vom „nine to five“-Job („ständige Verfügbar-/Erreichbarkeit).

Die **flexible Gestaltung der Arbeitszeit** gilt als eine der zentralen Herausforderungen für die zukünftige Arbeitswelt.

1. Einleitung: Überblick

Vier Komplexe sollen erörtert werden:

- a. Die Realität bei der Arbeitszeit**
- b. Die rechtlichen Rahmenbedingungen**
- c. Die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten**
- d. Die „Zukunft“ – Brauchen wir andere arbeitszeitrechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeit 4.0 ?**

2. Ausgangssituation – einige Zahlen und Fakten aus der Realität (BAuA)

- 43,5h** Beträgt die – tatsächl. – durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche, Überstunden werden nur zT vergütet.
- 17%** der Beschäftigten arbeiten sogar mindestens 48 Stunden in der Woche
- 20%** der Beschäftigten haben regelmäßig keine Pausen
- 43%** der Beschäftigten arbeiten mindestens 1 x monatl. am Wochenende
- 7%** der Beschäftigten arbeiten in Wechselschicht (mit Nachtanteil)
- 50%** der Beschäftigten arbeiten in „starren Arbeitszeitmodellen“
- 9%** der Beschäftigten können ein „homeoffice“ nutzen
- 22%** der Beschäftigten empfinden die Erwartung, dass sie auch privat für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind

2. Ausgangssituation – einige Zahlen und Fakten aus der realen Arbeitswelt (2/4)

Weitere nachdenklich stimmende Zahlen aus dem Bericht der Bundesregierung zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“:

107 Millionen von insges. 668 Millionen Arbeitsfehltagen gingen 2017 auf seelische Leiden – wie burn-out oder Depressionen – zurück; psychische Erkrankungen sind mit 150 Mio. Fehltagen die zweithäufigste Ursache v. Fehlzeiten.

Seelische Erkrankungen haben „Produktionsausfälle“ im Wert von 12,2 Milliarden EURO verursacht

Als Ursache werden vor allem die „modernen Arbeitsbedingungen“ ausgemacht, die zu „Arbeitshetze und Zeitdruck“ geführt haben, insbes. die „Arbeitsverdichtung“; wie Arbeitszeit gestaltet

2. Ausgangssituation – einige Zahlen und Fakten aus der realen Arbeitswelt (3/4)

Arbeit 4.0

Die Arbeitswelt und die Arbeitszeiten haben sich in den letzten Jahren vor allem durch die Digitalisierung (Arbeit 4.0) stark verändert. Betrieblich vorgegebene Strukturen mit festen Arbeitsorten und Arbeitszeiten sind verloren gegangen, Arbeitsprozesse haben sich weiter flexibilisiert. Auch das Arbeiten selbst (bspw. mit Laptops, Smartphones) ist orts- und arbeitsorganisatorisch unabhängig geworden, auch unabhängig von starren Arbeitszeiten (e-mails in der DB).

Sowohl AG als auch AN haben ein großes – allerdings unterschiedliches – Interesse an der Flexibilisierung der Arbeitszeit: AG möchten schnell und unkompliziert auf Veränderung der Produktionsprozesse/Kundennachfragen reagieren können, anfallende Arbeit soll erledigt werden, wenn sie da ist. Kosten sollen reduziert werden. AN möchten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (work-life-balance) und die dafür erforderliche Zeitsouveränität.

2. Ausgangssituation – einige Zahlen und Fakten aus der realen Arbeitswelt (4/4)

Flexibilisierungsinteressen

Die bestehenden und sich immer weiter entwickelten unterschiedlichen Flexibilisierungsinteressen müssen zu einem Ausgleich gebracht werden. Dabei sind insbesondere – da die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen (Stichwort: ständige Erreichbarkeit) – die gesundheitliche Auswirkungen (siehe vorstehende Statistik) verstärkt in den Blick zu nehmen. Denn wie die Arbeitszeit gestaltet wird, beeinflusst stark Wohlbefinden und Gesundheit der AN (BAuA).

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeitbegriffe

Arbeitszeit ist nicht Arbeitszeit.

Wir unterscheiden drei, wenn nicht gar vier Arbeitszeitbegriffe

- 1) den vergütungsrechtlichen
- 2) den arbeitsschutzrechtlichen
- 3) den mitbestimmungsrechtlichen für das BetrVG bzw. die Personalvertretungsgesetze
- 4) einen tariflichen

Die Begriffe kommen oft, aber nicht immer zu identischen Ergebnissen.

Konkret: Die Einordnung einer best. Zeitspanne als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Sinn sagt noch nicht, dass diese auch vergütungspflichtig ist.

3. Besondere Arbeitszeitformen: Bereitschaftsdienst – Arbeits- und Rufbereitschaft - Vertrauensarbeitszeit

Rufbereitschaft

- Vereinbarung einer außerdienstlichen Erreichbarkeit (aber: sie kann grds. nicht – wirksam – angeordnet werden; AG kann nicht in den privaten Bereich eingreifen)
- Anordnung für best. Berufsgruppen (Notdienste) und für Notfälle möglich
- Gleiches gilt für den „Urlaub“; Tätigkeitsaufnahmen sehr problematisch
- **Rechtsfolgen:** Passive Phase: keine Arbeitszeit, keine Unterbrechung der Ruhezeit; ggf. Zahlung einer Pauschale
- Aktive Phase: Tätigkeit an einem bestimmten Ort, Vergütungspflicht; Arbeitszeit iSd. ArbZG

3. Besondere Arbeitszeitformen: Bereitschaftsdienst – Arbeits- und Rufbereitschaft – Vertrauensarbeitszeit (2/2)

Vertrauensarbeitszeit (VAZ)

- BAG v. 23.9.15 – 5 AZR 767/13 -: „VAZ“ bedeutet nur, dass d. AG auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, der betreffende AN werde seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllen. Die Vereinbarung von VAZ steht weder der Führung eines Arbeitszeitkontos entgegen noch schließt sie die Abgeltung eines aus Mehrarbeit des ANs resultierenden Zeitguthabens aus.
- Dh. auch: VAZ kann weder die gesetzl. Höchstarbeitszeiten noch die anderen gesetzl. Kontrollmechanismen (Dokumentationspflicht) beseitigen

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

Zahlreiche Entscheidungen des **BAG** und eine wichtige Entscheidung des **EuGH** haben sich mit der Frage beschäftigt, was Arbeitszeit ist. Von zentraler Bedeutung erweist sich dabei ein eher unscheinbarer SV., in der Sache Matzak:

„Rufbereitschaft“ als Arbeitszeit iSd. Arbeitszeitrichtlinie EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15 – NZA 2018,293 (Matzak):

1. Art. 17 III Buchst. C Nr. iii der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftigten Feuerwehrleuten nicht von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, einschließlich deren Art. 2, in dem insbesondere die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ definiert sind, abweichen dürfen.

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15 – (Matzak)

2. Art. 15 RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er es den Mitgliedstaaten nicht gestattet, eine weniger restriktive Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ beizubehalten oder einzuführen als die in Art. 2 der Richtlinie.

3. Art. 2 RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, das Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten zu Hause wie die Ausgangsverfahren fraglichen in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten zuvor als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ eingestuft werden.

4. Art. 2 RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist.

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

Für vergütungsrechtliche Arbeitszeitfragen sind insbesondere zu erwähnen:

1. Wege- und Umkleidezeiten als Arbeitszeit

BAG v. 26.10.2016 – 5 AZR 168/16 – NZA 2017,323

1. Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütende Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer das Tragen bestimmter Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss.

2. Steht fest (§ 286 ZPO), dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderliche Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 ZPO iVm. Abs. 1 Satz 1 und 2 ZPO schätzen.

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

2. Umkleidezeiten als Arbeitszeit

BAG v. 13.12.2016 – 9 AZR 574/15 – NZA 2017,459

Orientierungssätze:

1. Zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 BGB anknüpft, zählt nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb.
2. Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die Höhe des Arbeitsentgelts zu tarifieren und hierbei eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitszeiten vorzusehen. Diese in der grundrechtlich geschützten Privatautonomie wurzelnden Regelungsmacht umfasst die grundsätzliche Befugnis, bestimmte Teile der Arbeitszeit von der andererseits bestehenden Vergütungspflicht des Arbeitgebers auszunehmen.

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

Und weiter:

3. Die tarifvertragliche Regelung in § 3 Nr. 6 MTV, der zufolge Zeiten für Umkleiden und Waschen keine Arbeitszeit sind, nimmt nicht nur Umkleidezeiten, die vor und nach der Schicht anfallen, sondern jegliche Umkleidezeiten, also auch solche während einer Schicht, von der Vergütungspflicht aus.
4. Das gesetzliche Verbot des § 3 Abs.3 ArbSchG, dem zufolge der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG nicht den Beschäftigten auferlegen darf, steht der Wirksamkeit des § 3 Nr. 6 MTV auch in den Fällen nicht entgegen, in denen der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Arbeitskleidung anlegt.
5. Steht fest, dass der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers Überstunden geleistet hat, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast für einzelne Überstunden nicht in jeder Hinsicht genügen, hat das Gericht den Umfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und 2 ZPO zu schätzen.....

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

3. Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten

BAG v. 6.9.2017 – 5 AZR 382/16 – NJW 2018,1276

Eine auffällige Dienstkleidung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann.

4. Vergütungspflicht f. Umkleidezeiten – auffällige Dienstkleidung

BAG v. 25.04.2018 – 5 AZR 245/17 – NZA 2018,1077

(OS): Durch Tarifvertrag kann die Pflicht zur Vergütung von Umkleidezeiten abbedungen werden, auch wenn das An- und Ablegen der Dienstkleidung vergütungspflichtige Arbeit ist. Hierfür ist allerdings eine hinreichend klare Tarifregelung erforderlich (Rn. 31,35).

3. Der rechtliche Rahmen: Was ist Arbeitszeit

Arbeitszeit

5. Vergütungspflicht – Fahrt zur auswärtigen Arbeitsstelle – Montagestammarbeiter: BAG v. 25.04.2018 – 5 AZR 424/1 (OS):

1. Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle zu erbringen, leistet er mit den Fahrten zum Kunden und zurück vergütungspflichtige Arbeit, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen (R.18).
2. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle getroffen werden. Dabei darf allerdings für die in einem Kalendermonat insgesamt geleistete vergütungspflichtige Arbeit der gesetzliche Anspruch auf den Mindestlohn nicht unterschritten werden (Rn. 19).

3. Der rechtliche Rahmen: Mehrarbeit

Mehrarbeit

Überstundenprozess – Darlegungs- und Beweislast BAG v. 21.12.2016 – 5 AZR 362/16 –

Der Arbeitnehmer genügt der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von Überstunden, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat.

3. Der rechtliche Rahmen: Mehrarbeit

Mehrarbeit

Zur Vergütung von Überstunden bei Führungskräften

LAG Berlin-Brandenburg v. 28.6.2017 – 15 Sa 66/17 – ZIP 2018,702

1. Da in Deutschland jährlich fast 1 Milliarde Überstunden weder bezahlt noch durch Freizeit abgegolten werden, was einem Anteil von über 50% gemessen an allen Überstunden entspricht, kann es durchaus zweifelhaft sein, ob der rigiden Rechtsprechung des BAG zur Bezahlung von Überstunden zu folgen ist.
2. Der Arbeitgeber ist „Herr im eigenen Betrieb“. Sieht man von Alternativbetrieben ab, in denen eventuell jeder macht, was er will, kann ein Arbeitgeber mithilfe seiner Betriebshierarchie „aufgedrängte“ Überstunden schon einfach dadurch vermeiden, dass nach Ableistung der regulären Arbeitszeit die Arbeitnehmer nach Hause geschickt werden.

3. Der rechtliche Rahmen: Mehrarbeit

Mehrarbeit

Fortsetzung: LAG Berlin-Brandenburg v. 28.6.2017 – 15 Sa 66/17:

3. Ein arbeitsvertraglich geregelter Anspruch auf Bezahlung von Überstunden wird nicht deswegen gegenstandslos, weil alle Führungskräfte Mehrarbeit leisten, ohne dafür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.
4. Behauptet ein Arbeitgeber, dass alle Führungskräfte bei ihm unentgeltlich Mehrarbeit leisten, dann ergibt sich schon hieraus seine Kenntnis der Ableistung von Überstunden dieser Personengruppe. Damit duldet er diese Mehrarbeit.
5. Eine arbeitsteilig organisierte juristische Person muss nach normativen Verkehrsschutz- Anforderungen die Verfügbarkeit des einmal erlangten Aktenwissens organisieren. Kommt sie dem nicht nach, muss sie sich so behandeln lassen, als habe sie von diesen Informationen Kenntnis,

4. Die Gestaltung der Arbeitszeit - der rechtliche Rahmen – Ausgangspunkt – das Direktionsrecht und seine Grenzen

Direktionsrecht

Fehlt – wie fast immer – eine konkrete Regelung zur Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag, hat der Arbeitgeber ein Weisungs- oder Direktionsrecht gem. § 106 GewO zur Bestimmung der Lage der Arbeitszeit (Verteilung auf die Wochentage, Festlegung von Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit) und der Pausen (die über das Mindestmaß von § 4 Abs. 1 ArbZG hinausgehen), das er nach billigem Ermessen auszuüben hat. Das gilt auch für Mehrarbeit und Überstunden oder die Zuweisung von Nachtschichten.

§ 106 GewO:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. ...

4. Der rechtliche Rahmen – normative Grenzen

Normative Regelungen

Arbeitszeitfragen werden sowohl im EU-Recht und in der Verfassung, als auch im Gesetz (insbesondere im ArbZG), in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie im Arbeitsvertrag geregelt. Sie begrenzen das arbeitgeberseitige Gestaltungsrecht.

Die Beziehungen der unterschiedlichen Regelungsebenen erleichtern nicht unbedingt, Arbeitszeiten (flexibel) auszugestalten.

4. Der rechtliche Rahmen – normative Grenzen

Normative Regelungen

Besonders wichtig sind die arbeitszeitgesetzlichen und die betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Zur Ausgestaltung (Lage der Arbeitszeit) der – umfangmäßig vereinbarten Arbeitszeit (bspw. 37,5 Stunden) – verhalten sich die Tarifverträge regelmäßig nicht (Ausn.: Möglichkeit der Einführung von Arbeitszeitkonten). Vielfach dienen TV aber dazu, über Betriebsvereinbarungen vom ArbZG abzuweichen (§ 7 Abs. 1 S. 1).

Lässt ein TV Abweichungen zu, kann auch ein nicht tarifgebundener AG hiervon mit seinem BR Gebrauch machen.

4. Der rechtliche Rahmen: Die Tarifebene

Bspw. TV-Telearbeit v 30.4.2016 oder der Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten

Tarifverträge können das MBR des BRs in Arbeitszeitenfragen beschränken oder bei ausfüllungsbedürftige Rahmenbedingungen erweitern. Die tariflichen Rahmenbedingungen sind - § 87 Abs. 1 ES – zu beachten.

Allerdings: Spezifische Tarifregelungen zur digitalen Arbeitswelt sind selten (s.o.; bspw. auch: „Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern“).

Allgemein sind tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit– neben bestehenden manteltarifvertraglichen Regelungen über den Umfang (Dauer) der Arbeitszeit und/oder zu Fragen der Arbeitszeiterfassung oder zur Errichtung von Arbeitszeitkonten - für die „digitale Arbeitswelt“ noch eher noch “dünn gesät“.

Allerdings entbehren auch spezifische Tarifverträge regelmäßig konkreter Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung bzw. gewähren “große Spielräume“ (bspw.: Mobile Working – außerhalb betriebl. Arbeitsstätten – soll nur von Montag bis Freitag zw. 6 und 22.00 Uhr erbracht werden.). Es findet eine Verlagerung auf die Betriebsebene statt.

4. Arbeitsschutzrecht – der gesetzliche Rahmen

Überblick

- gesetzliche Arbeitszeitregelungen aus Gründen eines verfassungsrechtlichen Gesundheitsschutzes
- die **europäische Dimension**: Art. 31 EU-GRCharta: (1) Jede(r) AN/in hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. (2) Jede(r) AN/in hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentl. Ruhezeiten sowie...
- insbes. die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG; deren Überarbeitung noch nicht abgeschlossen ist

die **nationale Umsetzung**: insbes.:

- das ArbZG 1994 begrenzt die Arbeitszeit, es „entgrenzt“ sie nicht
- das ArbSchG von 1996 nimmt den „Gesundheitsschutz“ in den Blick

4. Der gesetzl. Rahmen wird geprägt durch das ArbZG

Arbeitszeitgesetz

Höchstleistungszeiten (§ 3 ArbZG):

- Grundsatz: Werktags bis zu 8 Stunden täglich (§ 3 Satz 1 ArbZG)
- Erhöhung auf 10 Stunden möglich, wenn im 6-Monats-Durchschnitt 8 Stunden erreicht werden (§ 3 Satz 2 ArbZG)
- Tarifvertragliche Erweiterung unter best. Vorauss. (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG)
- Die Grenzen der im ArbZG geregelten (wöchentlichen) Arbeitszeit kommen durch die digitale Entwicklung unter Druck; die tägliche Praxis entspricht zT nicht dem gesetzlichen Rahmen
- Problem: Aufzeichnungspflicht für über 8 Stunden hinausgehende Tätigkeiten (§ 16 Abs. 2 ArbZG)

Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)

- Grundsatz: es gilt eine 11stündige Ruhezeit; Verkürzung auf 10 St. F. best. Bereiche (bspw. Krankenhäuser)
- Verkürzung auf 9 Stunden durch BV oder Tarifvertrag möglich
- Problematisch: die Handhabung von kurzfristigen und/oder kurzzeitigen Unterbrechungen

4. Der gesetzl. Rahmen wird geprägt durch das ArbZG

Arbeitszeitgesetz

Das **ArbZG** – das bestimmte tarifvertragliche Modifikationen der Arbeitszeitgestaltung und damit Flexibilisierungen der werktäglichen Arbeitszeit ermöglicht – **setzt Flexibilisierungen (zugleich) Grenzen.** (BVerwG v. 9.5.18 – 8 C 13/17 -). Die tarifl. möglichen Abweichungen vom den gesetzlich vorgegebenen Parametern für die werktägl. AZ und den Ausgleichszeitraum darf nicht dazu führen, dass die AZ 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten übersteigt.

Zweck der Regelungen ist ua. einen Ausgleich zuviel geleisteter Arbeit nur durch Freistellung zu anderen AZ innerhalb des Ausgleichszeitraum zu realisieren.

Es gilt zu beachten: Zweck des ArbZG ist der **Gesundheitsschutz und Schutz der AN vor Überforderung**; das ArbZG ist ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer – im Zweifel auch vor sich selbst -. BVerwG v. 19.9.00 – 1 C 17/99 -: Aufgabe des ArbZG ist es, den AN vor Gefahren zu schützen, die durch Überschreiten d. zeitl. Leistungsgrenze namentlich für d. Gesundheit drohen...“

4. Der gesetzl. Rahmen wird geprägt durch das ArbZG

Arbeitszeitgesetz

Ein kleines Zwischenfazit:

Das **ArbZG** gibt – vor allem unter Berücksichtigung der europäischen Ausprägung – für die Anwendung und Ausgestaltung (vgl. auch § 87 Abs. 1 ES BetrVG) insbesondere aus Gründen des Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer klare, zu beachtende Grenze vor, die allerdings relativ weit sind (48 Stunden Woche) und durch Tarifverträge noch weiter geöffnet werden können.



ARBEITSZEIT

Mitbestimmte Zeiten

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

Die Kernmaterie der Betriebsratsbeteiligung

Eine wichtige Ebene gilt es abschließend zu beachten:

Ohne den Betriebsrat geht bei der Arbeitszeitgestaltung im Ergebnis nichts.

Flexible Arbeitszeitgestaltungen finden vor allem auf der betrieblichen Ebene im Zusammenspiel mit den Betriebs- und Personalräte statt.

Warum ist das so ?

Ein kurzer Blick auf den gesetzlichen Rahmen

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 BetrVG)

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage 3: vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit 7: Regelungen.. über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der UnfallVV.

(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.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - Sinn und Zweck der Regelung

- Keine reine Kontrollfunktion
- Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer - Freiräume zur Gestaltung ihres Privatlebens – Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit
- Gesundheits- und Überlastungsschutz; Grenzen des ArbZG sind zu beachten; Gesundheitsschutz sollte im Vordergrund stehen.

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Lage der täglichen Arbeitszeit

Mitbestimmungspflichtig:

- Verteilung der gesamten (wöchentlichen) Arbeitszeit; hier liegt ein „dickes Problem“ in Fällen der „erzwungenen Mitbestimmung“
- Mitbestimmungsrecht bei der Dauer der täglichen Arbeitszeit – Festlegung der täglichen „Mindestdauer der Arbeitszeit“; „Arbeitszeit in „Tranchen“
- Möglichkeit der Einführung variabler (flexibler) Arbeitszeitmodelle (gleitende Arbeitszeiten; Vertrauensarbeitszeit)
- Erfassung der Arbeitszeit - Arbeitszeitkonten (von 47 % der Beschäftigten wird die Arbeitszeit erfasst, 32 % der AN erfassen sie selbst); Problematik: Kappungsgrenze
- Im Einzelnen: siehe Folgefolie

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit – im Einzelnen

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 (3) BetrVG

- Mitbestimmungspflichtig ist die Einführung und Ausgestaltung von **Gleitzeitmodellen**
- Mitbestimmungspflichtig ist die Einführung und Ausgestaltung eines Systems der **Vertrauensarbeitszeit**.
- Mitbestimmungspflichtig ist die Aufstellung von **Dienst- und Schichtplänen** sowie das Abweichen oder die Änderung von bereits aufgestellten Plänen
- Mitbestimmungspflichtig sind sowohl Schichtrahmenpläne wie auch die Ausgestaltung des einzelnen Schichtplans (der einzelnen Schicht)
- Die Mitbestimmung erfasst auch die Frage, ob in **mehreren Schicht** gearbeitet werden soll, die zeitliche Lage und Dauer der einzelnen Schichten, die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat, der einzelne Schichtplan bis hin zur Zuordnung des einzelnen AN zur einzelnen Schicht; praxisrelevant: BAG 22.8.17 – 1 ABR 3/17 -
- Mitbestimmungspflichtig – allerdings nach § 87 Abs. 1 Nr.3 BetrVG - ist i.Ü. auch die Einführung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, weil es sich um eine vorübergehende Verlängerung d. betriebsübl. AZ handelt; entsprechendes wird auch für eine vom AG **“verlangte“ Erreichbarkeit** während der Freizeit gelten.

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Besonderheiten für Schichtpläne

Für die Schichtplanregelung haben die Betriebsparteien ein „**Wahlrecht**“:

- Sie können für jeden Schichtplan die einzelnen Voraussetzungen selbst regeln
- Sie können allgemeine Grundregeln festlegen, die der AG bei der Ausgestaltung des einzelnen Schichtplans zu beachten hat
- Gehen die Betriebsparteien den zweiten Weg, darf dem AG allerdings bei der Schichtplaneinsatzplanung kein unzulässiger Gestaltungsspielraum verbleiben.
- (jede) Änderung des Schichtplans ist (erneut) mitbestimmungspflichtig
- gilt auch bei kurzfristigen Ausfällen (und Schichtplanänderungen) – BAG v. 9.7.2013 – 1 ABR 28/02

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Lage der täglichen Arbeitszeit

ABER:

- Kein Mitbestimmungsrecht bei der **Dauer der (wöchentlichen) Arbeitszeit** - Problematik der „**Arbeitsverdichtung**“
- Problematik: **Einigungsstelle** und Verteilung der **gesamten** (wöchentlichen) Arbeitszeit - eine – über die ESt. zustande gekommene - BVe muss alle relevanten Aspekte abschließend regeln; sie darf bspw. das Verfahren nicht abweichend von § 87 – bspw. in Anlehnung an § 99 BetrVG - regeln
- Kein Mitbestimmungsrecht zur Regelung von Arbeitszeitzuschlägen
- Kein Mitbestimmungsrecht bzgl. Besetzungsregelungen

Exkurs: Fragen nach der Arbeitszeit berühren den Gesundheitsschutz oft unmittelbar. In letzter Zeit ist das MBR nach Nr. 7 verstärkt in den Fokus geraten (Personalbedarf anhand von “Marktanalyse“ oder der „Belastungssituation“) – ist nicht Frage der Nr. 2 (siehe BAG 22.7.2003 - 1 ABR 28/02); aber ggf. eine Frage von Nr. 7 ??

Zuletzt insbesondere: Fall des LAG Schleswig Holstein v. 25.4.2018 – 6 TaBV 21/17 – Mitbestimmung des Betriebsrats bei Mindestpersonalbesetzung (einer Schicht)

5. Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

Exkurs: § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Überstunden und Kurzarbeit

☞ **BAG v. 18. November 2015 – 5 AZR 491/14 – BAGE 153, 256**

- ☞ *Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind.*
- ☞ *Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.*

5. Zusammenfassende Ergebnisse bzgl. der Gestaltungs-möglichkeiten für Betriebe und den Betriebsrat

1

BetrVG eröffnet große Gestaltungsmöglichkeiten und -spielräume für die Betriebsparteien bei der Regelung von Arbeitszeitfragen. Der BR kann die Arbeitszeit für die AN umfassend mitgestalten. Das ist auch gut so

2

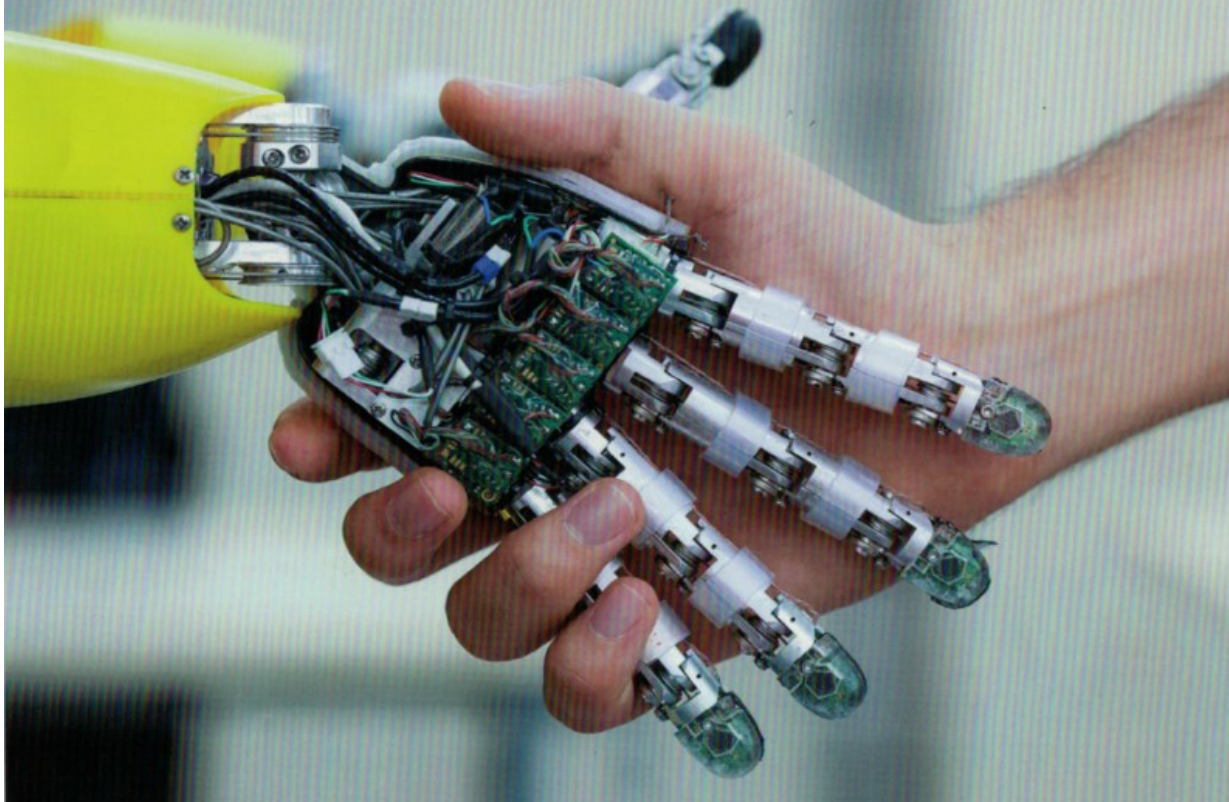
Dabei sind vielfältige – autonome - freiwillige betriebsbezogene variable Lösungen möglich und sinnvoll.

3

Zwingende Regelungen müssen bestimmte Rahmenbedingungen beachten, ermöglichen aber gleichwohl hinreichende variable Arbeitszeitgestaltungen.

DIGITALISIERUNG

Keine Angst vor Arbeit 4.0



6. Arbeitszeitschutzrecht– „Der zukünftige Modellarbeitstag“

Schöne neue Arbeitswelt: Sieht so die neue Realität aus ?

Der zukünftige „Modellarbeitstag“

- Arbeit wird nicht am Stück erbracht
- Die Arbeit wird über die einzelnen Wochentage – mit Unterbrechungen – zu unterschiedlichen Arbeitszeiten erbracht

A hat seinen Arbeitstag (acht Stunden) glücklich um 18.00 Uhr beendet und geht nach Hause. Am nächsten Morgen steht eine Präsentation um 9.00 im Betrieb an. Bevor A nach Hause geht, weist in sein Vorgesetzter an, bis „Mitternacht“ erreichbar zu sein, falls es noch Nachfragen zur „Präsi“ gibt.

A steckt das Handy ein und geht mit seinen Söhnen ins Kino. Während es im „Krieg der Sterne“ heiß hergeht, ruft ihn V gegen 22.00 Uhr an, was A nicht hört und er deshalb nicht reagiert.

Die „Präsi“ am nächsten Tag ist eine „Katastrophe“.

V will den A wegen Pflichtenverstoßes abmahnen, A meint, er dürfe während des Feierabends und schon gar während der Ruhezeit „gestört“ werden.

6. Was folgt daraus ? Bedarf es Änderungen des ArbZG ?

Was folgt daraus?

Der Koalitionsvertrag scheint ein Regelungsbedürfnis zu erkennen, wenn er ua. formuliert, dass man „über eine Tariföffnungsklausel im ArbZG Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen (will), um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der AN und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben.“

6. Was folgt daraus ? Bedarf es Änderungen des ArbZG ?

Was folgt daraus?

Bedarf es angesichts der dargestellten Rechtslage und Möglichkeiten noch weiterer Flexibilität bei der Arbeitszeit ? 78,4 % der AN i.d.ME-Industrie meinen, dass es auch in Zukunft ein ArbZG geben muss, dass der Arbeitszeit Grenzen setzt. Oder müssen wir gleichwohl wegen „Arbeit 4.0“ umdenken, weil „ein zu enges Arbeitszeitkorsett und zu starre, unflexible arbeitsrechtliche Vorschriften der Wirtschaft nicht gut tun“, um optimale Maschinenlaufzeiten, Termintreue, Kundensicherung u. QS zu ermöglichen?

6. Was folgt daraus ? Bedarf es Änderungen des ArbZG ?

Was folgt daraus?

Oder Ist nicht alles schon hinreichend flexibel?, sogar „überflexibilisiert“?, wenn Sie sich an die „Eingangszahlen“ erinnern?

Und: Flexible Arbeitszeiten sind keine Einbahnstrasse; sie müssen auch den AN „mehr selbst bestimmte Arbeitszeit“ ermöglichen, dh.: wird von Beschäftigten zeitliche Flexibilität gefordert, erwarten sie ua kurzfristige Freizeiten, Verbindlichkeiten beim Abbau von Mehrarbeit, ausreichend lange Ankündigungsfristen sowie Flexibilität, wenn sie sie benötigen, vor allem in bestimmten Lebensphasen (Kinder, Pflegeeinsatz) (nach IG Metall Befragung).

5. Zusammenfassende Ergebnisse – Ausblick für Arbeit 4.0

1

Es besteht mE keine Notwendigkeit die gesetzlichen Regelungen in naher Zukunft anzupassen, zumal das EU-Recht nationalen Regelungen zu Höchstleistungs- und Ruhezeiten enge Grenzen zieht. Die bisherige Arbeitswelt hat sich eingerichtet, die digitale Arbeitswelt wird sich an die geltende Gesetzeslage ausrichten müssen. Ob dies so bleibt, entscheiden der europäische und der nationale Normengeber. Eine Notwendigkeit besteht mE schon aus Gesundheitsschutz nicht.

2

Tarifvertragliche Regelungen können nur sinnvolle Rahmenbedingungen schaffen, passgenaue Lösungen können sie nur selten anbieten ; sie können aber Flexibilisierungsspielräume (bspw. Konten) ermöglichen. Das mag in einigen Fällen sinnvoll sein.

3

Es bestehen große Gestaltungsmöglichkeiten u. - spielräume f. d. Betriebsparteien b. d. Regelung von AZ-Fragen, auch wenn das ein „schwieriges Geschäft“ ist; sie sollten verstärkt genutzt werden. Dabei sind – auch aus AG-Sicht – zunehmend mehr die gesundheitl. Folgefragen mit in den Blick zu nehmen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Mario Eylert

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD
