

Fair Miteinander!

Fachtagung für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice

Workshop 3

Arbeit ohne Ende und ohne Bezahlung –
Wie begegnen wir dem Verfall von Arbeitszeiten?

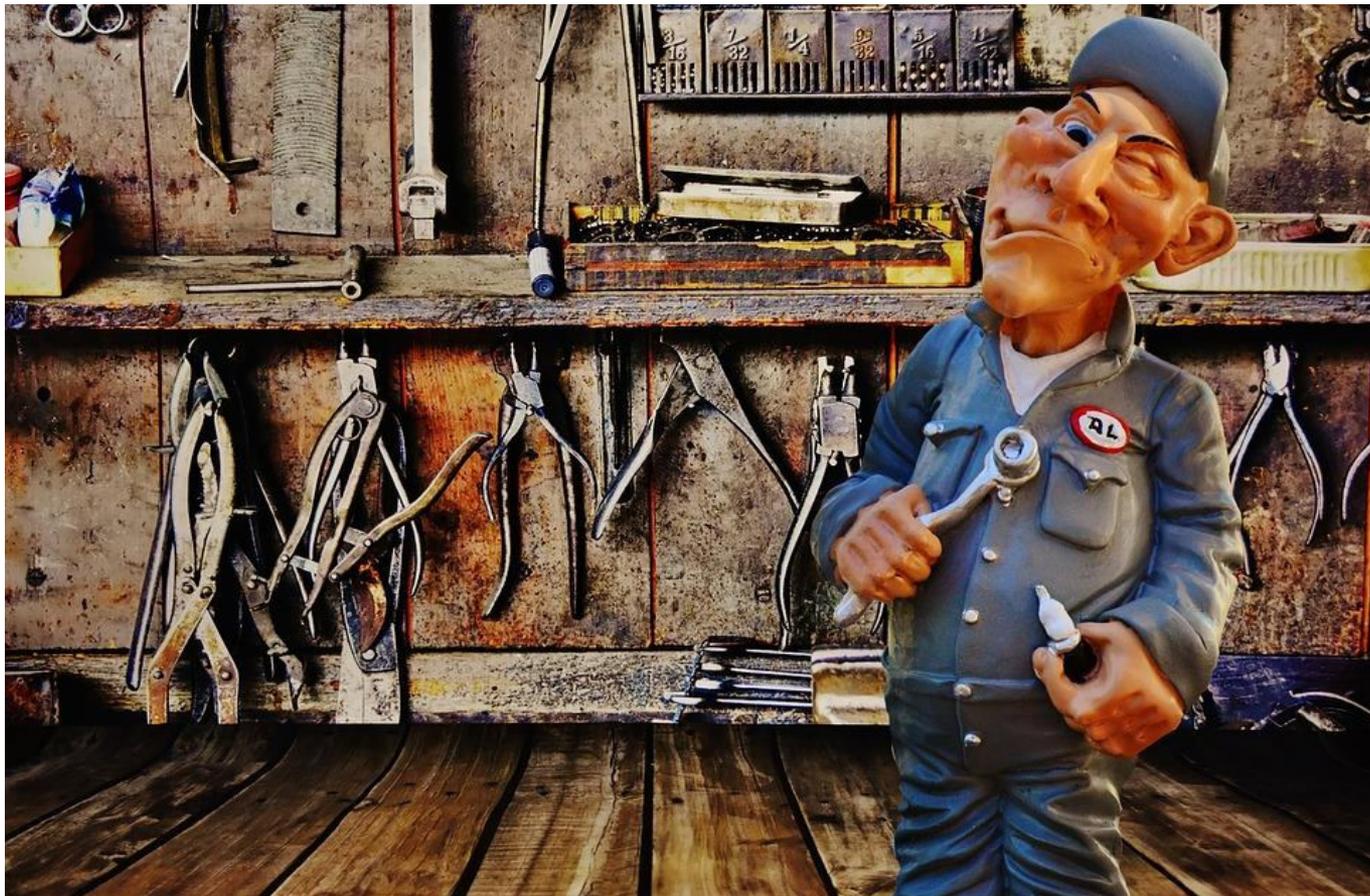
GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



Grundsätzliche Überlegungen

- Wo sind Arbeitszeiten geregelt?
- Wo steht,
dass der Arbeitnehmer dafür bezahlt wird?
- Wer schützt die Mitarbeiter
vor dem AG und sich selbst?
- Wie ist das Arbeitszeit-Modell der Zukunft –
Arbeit 4.0?

Ein Beispiel von Paul



Paul

- ...arbeitet seit 30 Jahren im gleichen Betrieb...
- ist nach der Ausbildung im Betrieb geblieben
- Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.
- Einen Betriebsrat gibt es nicht.
- Paul hat immer alles mit dem Chef per Handschlag geregelt...
- Hast du einen aktuellen Arbeitsvertrag?
- Jetzt hat Pauls Chef den Betrieb an die Firma Raffzahn & Gierig verkauft.
- Der neue Chef will jetzt, dass Paul mehr arbeitet, Überstunden unbezahlt und bei Bedarf...
- und überhaupt - wo steht denn, dass er soviel Geld bekommt?

Wo sind Arbeitszeiten geregelt?

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag
- Arbeitszeitgesetz
- Weisungsrecht des Arbeitgebers (§106 GewO)
- Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003

Wo steht, dass der Arbeitnehmer dafür bezahlt wird?

Das **Arbeitszeitgesetz**

- beschränkt die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und des Arbeitgebers, soweit ihm in Arbeitszeitfragen ein Weisungsrecht zusteht
- d.h. das Arbeitszeitgesetz legt nur den Rahmen fest, in dem sich die Gestaltung der Arbeitszeiten bewegen muss.
- Innerhalb dieses Rahmens sind die Parteien des Arbeitsvertrags frei in ihrer Entscheidung darüber, welche Arbeitszeiten wie vergütet werden sollen.

§ 612 BGB

- *(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.*
- *(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.*

- § 612 Abs. 1 BGB sieht eine Vergütungspflicht für geleistete Dienste auch für den Fall vor, dass keine wirksame Vereinbarung über eine Bezahlung feststellbar ist.
- Voraussetzung ist allerdings, dass überhaupt ein Dienstvertrag vorliegt und nicht lediglich ein unentgeltlicher Auftrag oder ein reines Gefälligkeitsverhältnis.
- Fehlt eine wirksame Vereinbarung zur Höhe der Vergütung, so bestimmt § 612 Abs. 2 BGB die geschuldete Vergütung in erster Linie nach ggf. vorhandenen Gebührenordnungen („Taxe“) und im Übrigen nach der Üblichkeit. Anwendung findet die Vorschrift vor allem bei freien Dienstverhältnissen wie z.B. Anwalts-, Arzt- oder Architektenverträgen.
- Eher problematisch ist die rechtliche Abgrenzung bei Diensten im Familienkreis, etwa im Rahmen von nichtehelichen Lebensgemeinschaften oder bei Leistungen in Erwartung späterer Zuwendungen durch Erbschaft o.ä.

Deine persönliche Arbeitszeit

(Kleine Gruppen, Karten, Pinnwand)

1. Was hat sich in den Arbeitsjahren verändert?
2. Wie sieht die Zukunft aus?

Deine persönliche
Meinung...

Was sagen die
Beschäftigten?

Was plant das
Unternehmen?



Was müssen wir heute für morgen angehen?

- Eine Kampagne zur Arbeitszeit im Betrieb?
- Welche Themen?
- Womit beginnen?
- Betriebsvereinbarung?
- Tarifvertrag?
- ...

Arbeitszeit – freie Zeit?

Bezahlte Zeit?

Wie vergüten, ausgleichen?

Das ist noch wichtig ...

Ergebnisse (nicht abschließend)

- Arbeitszeiten kommen durch fehlende Mitarbeiter unter Druck
- Arbeitszeitkonten können kaum noch abgebaut werden, der Grund für die Einführung ist oft nicht mehr vorhanden
- Der Abbau von Stundenkonten wird oft einseitig nach Firmenwunsch/Vorgesetztenwunsch durchgeführt, nicht gesteuert vom Arbeitnehmer
- Es muss immer mehr in gleicher oder weniger Zeit geleistet werden
- Kunden geben Zeiten der Auftragsausführung vor, Arbeitgeber folgt dem. Was kann BR machen?
- Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Betrieb (aus der Historie)
- Unterschiedliche Interessenslagen im Betrieb: Der Betriebsrat versucht die Arbeitszeit im Rahmen zu halten, ein nicht geringer Teil der Mitarbeiter möchte das geringe Gehalt durch Mehrarbeit auszugleichen
- Es wird vom Mitarbeiter immer mehr Flexibilität erwartet
- Flexibilität ist Tarnwort für Verdichtung
- Industrie 4.0 noch nicht bei allen angekommen...