

Arbeitszeitregelung

Zur Erhöhung der Produktivität des Betriebes wurde seit Oktober 2000 die Regelarbeitszeit auf 42 Wochenstunden vereinbart.

Mit dieser Vereinbarung wurde auf der Basis der 42-Stundenwoche ein verstetigter (gleichmäßiger) Monatslohn ausgezahlt.

Das Urlaubsgeld wurde in 2001 auf der Basis der 42-Stundenwoche gezahlt.

Es wurde ein Jahresarbeitszeitkonto für jeden Mitarbeiter eingerichtet, auf dem die geleisteten Stunden (+ oder -) verbucht wurden. Ziel war es dabei, daß im Jahresverlauf die vereinbarten Stunden (für 2001 = 261 Tage x 8,4 Std. = 2192,4 Std) erreicht werden.

Mit der Erhöhung der Regelarbeitszeit fallen keine bzw. nur geringfügig Überstunden an.

Die Gewerkschaft IG Metall - in der ein Teil unserer Mitarbeiter organisiert ist - hat sich mit dieser Regelung nicht einverstanden erklärt. Sie pocht auf der Einhaltung einer 37-Stundenwoche als Regelarbeitszeit, wobei sie mit Mehrarbeit bis zu unserer vereinbarten Regelarbeitszeit durchaus einverstanden ist. Angefallene Mehrarbeitsstunden sollen durch Freizeit innerhalb eines noch zu vereinbarenden Zeitraumes ausgeglichen werden (und damit nicht als Produktivstunden zur Verfügung stehen).

Für den Betrieb bedeutet diese Regelung, daß damit bei durchschnittlich 15 produktiven Mitarbeitern ca. 4000 Produktivstunden pro Jahr entfallen. Die Konsequenz für die Kalkulation hieraus bedeutet, daß sich der notwendige, kostendeckende Stundenverrechnungssatz um ca. DM 9,00 pro Stunde erhöht. Damit ist der Betrieb am Markt nicht konkurrenzfähig. Ein Ausgleich durch Kostensenkung ist nur in ganz eingeschränktem Maße möglich. Der Einsatz von Leiharbeitskräften kann nur vorübergehend zur Verbesserung beitragen.

Auch für den Mitarbeiter hat die von der Gewerkschaft geforderte Änderung erhebliche Auswirkungen. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen:

Monatslohn auf der Basis 42-Stundenwoche	
Bei einem Stundenlohn von DM 22,00	DM 4.034,80
Monatslohn auf der Basis 37-Stundenwoche	
Bei einem Stundenlohn von DM 22,00	DM 3.554,50
Monatlicher Minderlohn *)	DM 480,30

*)Bei höherem bzw. niedrigerem Lohn verändert sich die Differenz entsprechend.

Auch beim Urlaubsgeld ergibt sich durch die Veränderung der Berechnungsbasis (7,4 Stunden statt 8,4 Stunden pro Tag) eine Minderung, die sich im o. a. Beispiel auf DM 330,00 pro Jahr summiert.

Dem vordergründigen niedrigeren Lohnaufwand des Betriebes stehen die vorab geschilderten Nachteile gegenüber, die damit keinesfalls ausgeglichen werden.

Um eine Entscheidung herbeiführen zu können, bitten wir Sie nachstehend zu erklären, welche Regelung für die Zukunft vereinbart werden soll:

☐

Die bisherige Regelung auf der Basis der 42-Stundenwoche soll beibehalten werden

☒

Die Arbeitszeitregelung soll auf der Basis der 37-Stundenwoche unter Einbeziehung der Flexibilisierung des Manteltarifvertrages §2, Ziffer 2 bis 11 neu geregelt werden

Zutreffendes bitte ankreuzen.

Name:
Krausstrolch

Datum:

29.8.01

Unterschrift



§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ohne Pausen 37 Std. an in der Regel 5 Werktagen in der Woche.
2. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann flexibilisiert werden. Hierfür kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den Gesamtbetrieb eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden vereinbart werden.

Die Lage geänderter Wochenarbeitszeit hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern jeweils mind. 4 Tage im voraus mitzuteilen.

3. Wird von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen, so werden die Mehr- oder Minderstunden einem für jeden Arbeitnehmer zu führenden Arbeitszeitkonto zugeführt.
4. Der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat haben das Recht, monatlich Einblick in das jeweilige Arbeitszeitkonto zu nehmen.
5. Der Durchschnitt von 37 Std. pro Woche muß in 12 Monaten erreicht werden. Aus betrieblichen Gründen kann der Zeitausgleichszeitraum auf maximal 15 Monate durch Betriebsvereinbarung ausgedehnt werden.
6. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben bis zu einem Umfang von 165 Stunden und Arbeitsdefizite bis zu einem Umfang von 100 Std. angesammelt werden.
7. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig die finanzielle Abgeltung des Zeitguthabens schriftlich zu verlangen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor:

- bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses (z.B. Wehr-, Zivildienst, Erziehungsurlaub),
- bei drohender Zahlungsunfähigkeit des Betriebes,
- wenn über den Betrieb ein Konkurs- bzw. Vergleichsverfahren eröffnet wurde.

Der finanzielle Abgeltungsanspruch entsteht in diesen Fällen in dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des Arbeitnehmers dem Betrieb bzw. dem Konkurs- oder Vergleichsverwalter zugeht.

8. Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ergeben, entstehen nur an den Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d.h. nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.

Ein Zeitguthaben verfällt nicht durch Urlaub, Krankheit oder Feiertage.

9. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, deren Ausgleich, den Ausgleichszeitraum sowie dessen Lage im Rahmen der vorliegenden tariflichen Bestimmungen. Hierbei sollen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
10. Freistellungstage sowie sonstige arbeitsfreie Tage belasten das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers in Höhe der für ihn maßgebenden täglichen Arbeitszeit. Kein Abzug vom Arbeitszeitkonto erfolgt bei Erkrankung des Mitarbeiters an einem freien Tag oder während eines Freizeitblocks. Gleiches gilt für Feiertage und Zeiten einer Kur, die in diesem Zeitraum liegen.
11. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, und eine Inanspruchnahme eines Zeitguthabens ist deshalb nicht mehr möglich, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf finanzielle Abgeltung. Liegt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsdefizit vor, wird es als unbezahlte Freizeit abgerechnet.
12. Verstirbt der Arbeitnehmer, und es besteht ein Zeitguthaben, steht den Erben ein entsprechender Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen Vergütung zu.