



Elektrohandwerk

Info 02

März 2005

Herausgeber:
IG Metall
Verwaltungsstelle
Berlin
Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin

Fon 253 87-0
Fax 253 87 200

e-mail
berlin@igmetall.de
homepage www..
berlin.igmetall.de

Redaktion:
Handwerksbereich
Autor:
Burkhard Bildt

Fon
253 87 123 / 122
Fax
252 87 2723

e-mail
burkhard.
bildt@igmetall.de

Dieses und folgende Infos werden an IG Metall-Mitglieder per e-mail versandt. Interessenten melden bitte ihre e-mail-Adresse an B. Bildt (Adresse s.o.) mit dem Kennwort „Verteiler Elektrohandwerk“.

www.igmetall.de

Arbeitszeitflexibilisierung

Wird die Arbeitszeit flexibilisiert, wirkt sich dies auf zwei entscheidende Fragen aus:

- Wie verteilt sich die Wochenarbeitszeit?
- Wann tritt Mehrarbeit ein?

Schwanken tägliche Arbeitszeiten entsprechend der Auftragslage, erreichen jedoch im Verteilungszeitraum, der 12 Monate nicht überschreiten soll, den Durchschnittswert der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, liegt flexible Arbeitszeit vor. Tägliche Schwankungen werden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst.

Der Tarifvertrag der Elektroinnung mit der CGM definierte keine Grenzen für diese Konten. Dies hat zur Folge, dass Mehrarbeit kaum in Betracht kommt, weil keine Abgrenzung definiert, wann die flexible Arbeitszeit aufhört und Mehrarbeit anfängt. Klar ist nur, Sonntagsarbeit und Plus-Stunden auf dem Konto nach Ablauf des Verteilungszeitraums sind Mehrarbeit. Alles andere lässt sich nur nach Betrachtung der betrieblichen Regelungen sagen.

Versichert der Arbeitgeber Plus-Stunden nicht gegen Insolvenz, kann dies zum Verlust der geschuldeten Löhne führen. Nachfragen!

Sind auf dem Konto Minus-Stunden vorhanden und der Arbeitnehmer scheidet aus dem Betrieb aus, sieht der Tarifvertrag die Möglichkeit vor, die Zeitschulden zu verrechnen. Dies hat zur Folge, dass Arbeitgeber sich vor dem Lohn, den sie vertraglich schulden, drücken können.

Damit ist in diesen Fällen eine Unterschreitung der Wochenarbeitszeit möglich.

Bei bestehendem Arbeitsverhältnis können Zeitschulden durch Verzicht auf Urlaub (über 20 Arbeitstage) ausgeglichen werden. Neben der einseitigen Verlagerung des Unternehmerrisikos auf die Arbeitnehmer tritt hier der Effekt ein, dass Zeiten für die Erholung nicht mehr zur Verfügung stehen.

Wer dies alles nicht hinnehmen will, braucht starke Nerven, seinen Arbeitsvertrag entsprechend zu verhandeln. Empfohlen wird hier, mittels Wahl von Betriebsräten auf die Arbeitszeitgestaltung Einfluss zu nehmen. Durch Betriebsvereinbarungen, die Beginn und Ende der Arbeitszeit regeln, besteht Gestaltungsspielraum. Auskünfte dazu erteilt die IG Metall.

Tarifvertrag mit der CGM zur Regelung der Arbeitszeit in den Elektrohandwerken vom 06.04.2004:

§ 5 Regelarbeitszeit

„... Soweit der gesetzliche Mindesturlaub gewährleistet bleibt, können Zeitschulden im Ausnahmefall auch durch die Nichtanspruchnahme übergesetzlichen Tarifurlaubs in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer ausgeglichen werden...“