

Habe ich ein außertarifliches Arbeitsverhältnis?

Für die Frage nach der zulässigen Arbeitszeit ist zunächst einmal die Frage zu stellen, ob es sich um ein legales AT (außertarifliches)-Arbeitsverhältnis handelt. Die Frage, wer den AT-Status trägt, wird in den meisten Tarifbereichen im Tarifvertrag beantwortet und durch den Status des leitenden Angestellten nach oben hin begrenzt. Siehe hierzu den Infopoint-Flyer »Status und Abgrenzung von außertariflichen Beschäftigten«.



Arbeitszeit im AT-Bereich

Die Arbeitszeit für außertarifliche Beschäftigte wird, da der Tarifvertrag für AT-Beschäftigte keine Anwendung findet, durch:

- a) den Arbeitsvertrag,
- b) das Arbeitszeitgesetz (AZG)

geregelt.

Die Maximalarbeitszeit wird hier durch das Gesetz vorge-schrieben. In § 2 ist dort festgelegt, dass Arbeitszeit die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit (ohne Ruhepausen) ist. § 3 schreibt fest, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer/-innen 8 Stunden nicht überschreiten darf.

Achtung: Während im MTV Chemie festgelegt ist, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Wochentage verteilt (Montag bis Freitag), spricht das Gesetz von **Werktagen** und schließt damit auch den Sonnabend als Arbeitstag mit ein. Daraus lässt sich schon einmal eine **wöchentliche Arbeitszeit** von $6 \times 8 \text{ Stunden} = 48 \text{ Stunden}$ problemlos ableiten.

Wenn im § 3 geregelt ist, dass die werktägliche Arbeitszeit auch auf 10 Stunden verlängert werden kann, liegt die Vermutung nahe, dass auch eine 60-Stunden-Woche gesetzeskonform ist. Das stimmt so natürlich nicht, aber sehr häufig wird bei den Verantwortlichen geflissentlich überlesen (oder vergessen), dass die Verlängerung auf 10 Stunden nur dann zulässig ist, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden

werktätlich nicht überschritten werden. Das heißt, das angesammelte Zeitguthaben muss zeitnah (durch Freizeit, freie Tage usw.) wieder abgebaut werden.

Die meisten Arbeitgeber kennen diese Regelung natürlich und weil niemand als Gesetzesbrecher erwischt oder mit Regressforderungen überzogen werden möchte, sind Vorgesetzte häufig sehr innovativ, wenn es darum geht, einerseits mehr Leistung aus den Mitarbeitern »herauszukitzeln« und sich andererseits nicht offensichtlich als Gesetzesübertreter zu präsentieren.

Um die erwarteten Mehrleistungen von den Arbeitnehmern abfordern zu können, ohne dabei unmittelbar gegen tarifliche oder gesetzliche Vorschriften zu verstoßen, haben sich einige Arbeitgeber sehr kreativ gezeigt. Am gebräuchlichsten sind folgende zwei Vorgehensweisen:

1. Festlegung von (verbindlichen) Leistungskennzahlen

Es werden individuell oder kollektiv verbindliche Leistungskennzahlen vorgegeben/festgelegt.

Im Außendienst wird beispielsweise angeordnet, dass pro Arbeitstag eine bestimmte Anzahl von Ärzten, Apotheken, Baumärkten usw. aufzusuchen ist. Auf die Zeit, die dafür aufzuwenden ist, kommt es dabei nicht an bzw. das Thema wird gar nicht erst angesprochen.

Diese Leistungskennzahl wird dann (nach Belieben des Arbeitgebers) in regelmäßigen Abständen (meistens in Jahressprüngen) angehoben und darüber hinaus natürlich sorgfältig kontrolliert.

So wird es schnell und relativ einfach möglich, für jeden Mitarbeiter so etwas wie ein »Bewegungs- und Leistungsprofil« zu erstellen und dies führt dann rasch zu dem angestrebten Ziel, sich missliebige Mitarbeiter einbestellen zu können und dann in einem 4- oder 6-Augen-Gespräch auf schlechte Arbeitsleistungen hinzuweisen und darauf, dass künftig verbesserte Besuchs- (und Umsatz-) Zahlen erwartet würden. Ansonsten sei eine Kündigung unumgänglich...

Die Frage, wie viel Arbeitszeit zur Erreichung des Ziels erforderlich ist, wird nicht gestellt und so passiert es innerhalb kurzer Zeit, dass ein Mitarbeiter in der Woche auf eine Arbeitszeit von 60, 70 oder mehr Stunden kommt.

2. Zielvereinbarungen

Mit dem Mitarbeiter werden konkrete Ziele für das kommende Kalenderjahr schriftlich vereinbart. Diese orientieren sich oft an

ominösen »Branchenzahlen«, an angeblichen Zahlenwerten aus »vergleichbaren Betrieben« und sind schlichtweg »irgendwie« geschätzt oder oft sogar aus der Luft gegriffen.

Folge: Man wird regelmäßig (Monat für Monat o. Ä.) mit den tatsächlich erreichten Umsatzzahlen konfrontiert und steht sehr schnell vor dem Problem, dass die vereinbarten Planzahlen nicht erreicht werden konnten und von daher arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten sind.

Selbstverständlich können Zielvereinbarungen auch fair sein und für Arbeitgeber wie für Mitarbeitende eine »Win-win-Situation« zur Folge haben. Die eine Seite hat einen pekuniären Leistungsanreiz durch das Erreichen von Zielen, die zwar anspruchsvoll sein können, aber realistisch und steuerbar sind; der Arbeitgeber hat Zuwächse bei Absatz, Umsatz und Gewinn und viele zufriedene Mitarbeiter. Diese sind zumeist Ergebnis von Betriebsvereinbarungen mit den entsprechenden Schutzmechanismen.

Aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sind in solchen Situationen natürlich viele »gern« bereit, die Arbeitszeit noch um ein paar weitere Stunden zu erhöhen.

Wenn dabei auch noch unberücksichtigt bleibt, dass das Arbeitszeitgesetz in § 5 Abs. 1 vorschreibt, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden haben müssen, kann dies im Zweifel dem Arbeitgeber nur recht sein.

Besonders bedrückend wird »Mehrarbeit im Übermaß« immer dann, wenn gesundheitliche Probleme auftreten oder insbesondere wenn

ein Unfall geschieht. Wenn es dann um Haftungsfragen und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geht, sind es sehr oft die Vorgesetzten, die angeblich von der vielen Mehrarbeit nichts wussten und dabei jedoch ganz sicher sind, dass Mehrarbeit von ihnen niemals angeordnet worden ist.

Auch die Gefahr von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe, die § 23 Arbeitszeitgesetz bei beharrlicher Wiederholung von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz vorsieht, hält viele Vorgesetzte davon ab, im Schadensfall die Verantwortung zu übernehmen. Dann bleibt der Arbeitnehmer auf dem Schaden sitzen und trägt meist auch die Schuld und muss zahlen. Daher sollte man sich immer absichern, dass die über 8 Stunden am Tag hinausgehende Arbeitszeit auch vom Arbeitgeber anerkannt wird (unabhängig von der Vergütungsfrage).

Übrigens muss für eine Strafe nach § 23 ArbZG oder Ordnungsgeld nach § 22 ArbZG kein Schaden eintreten.

Hieraus wird deutlich, dass der gewerkschaftliche Ansatz, durch die Verhandlungsmacht vieler, vernünftige Regelungen für ein geordnetes Wirtschaftsleben zu erzielen, im Bereich der AT-Beschäftigten ins Leere läuft. Gleichzeitig nimmt die Zahl der AT-Beschäftigten deutlich zu. Der einst erstrebenswerte Status des AT-Beschäftigten gleitet mehr und mehr zu einem Instrument der Arbeitszeiterhöhung ab. Auch wenn dies nach den meisten Tarifverträgen (siehe oben) dann bereits kein AT-Arbeitsverhältnis mehr ist. Somit schützen wir mit Tarifverträgen auch die Arbeitsbedingungen von AT-Beschäftigten. Viele AT-Beschäftigte könnten schon heute problemlos die höchste Tarifgruppe mit der dazugehörigen regelmäßigen Arbeitszeit und allen anderen Vorteilen des Tarifvertrages einfordern. Hierdurch würden sich auch die Arbeitsbedingungen im AT-Bereich rasant verbessern.

Wir können helfen, doch wir brauchen Sie! Für vernünftige Arbeitszeitmodelle und Vergütungsregelungen im außertariflichen Bereich.

Gemeinsam sind wir stark.



*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: m / w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Eintrittsdatum IG BCE:

Anlass des Eintritts:*

Übertritt/Vorgewerkschaft:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG BCE meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG BCE vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Abteilung:

Berufsgruppe (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- | | |
|---|---|
| 01 <input type="radio"/> Angelernte | 07 <input type="radio"/> AT-Angestellte: _____ |
| 02 <input type="radio"/> Handwerker/-innen und
Facharbeiter/-innen | 08 <input type="radio"/> Angestellte im Außendienst |
| 03 <input type="radio"/> Chemotechniker/-innen und
Laboranten bzw. Laborantinnen | 09 <input type="radio"/> Akademiker/-innen |
| 04 <input type="radio"/> Büroangestellte/Kaufleute | 10 <input type="radio"/> Leitende Angestellte |
| 05 <input type="radio"/> Meister/-innen | 11 <input type="radio"/> Atypische Beschäftigung:
<input type="checkbox"/> Leiharbeiter/-innen |
| 06 <input type="radio"/> Technische Angestellte und
Ingenieure bzw. Ingenieurinnen | <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigte |
| | 12 <input type="radio"/> Sonstige: _____ |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Werber/-in:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum Unterschrift

Das vollständig ausgefüllte Formular bitte bei Ihrem
zuständigen Bezirk bzw. **Betriebsrat abgeben** oder
per **Fax an: 0511 7631-708**