4 und mehr Schichtgruppen-Systeme

Folien zum Seminar

Stand 16.7.2008

Dipl.-Ing. Hartwig Paulsen M.A.

Gesellschaft für Innovation, Beratung und Service mbH

Inhalte

Leitfragen

- Welche Erwartungen habt Ihr an den Workshop?
- Welche Fragen / Schwierigkeiten habt Ihr oder Eure KollegInnen bezüglich Schichtarbeit?
- Welche betriebliche Notwendigkeiten bestehen für 4 Schichten?
- Welche Arbeitszeitinteressen haben die Kolleginnen und Kollegen?
- Welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es zur Schichtarbeit?
- Welche tarifvertraglichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen?
- Welche Modelle sind denkbar?

Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

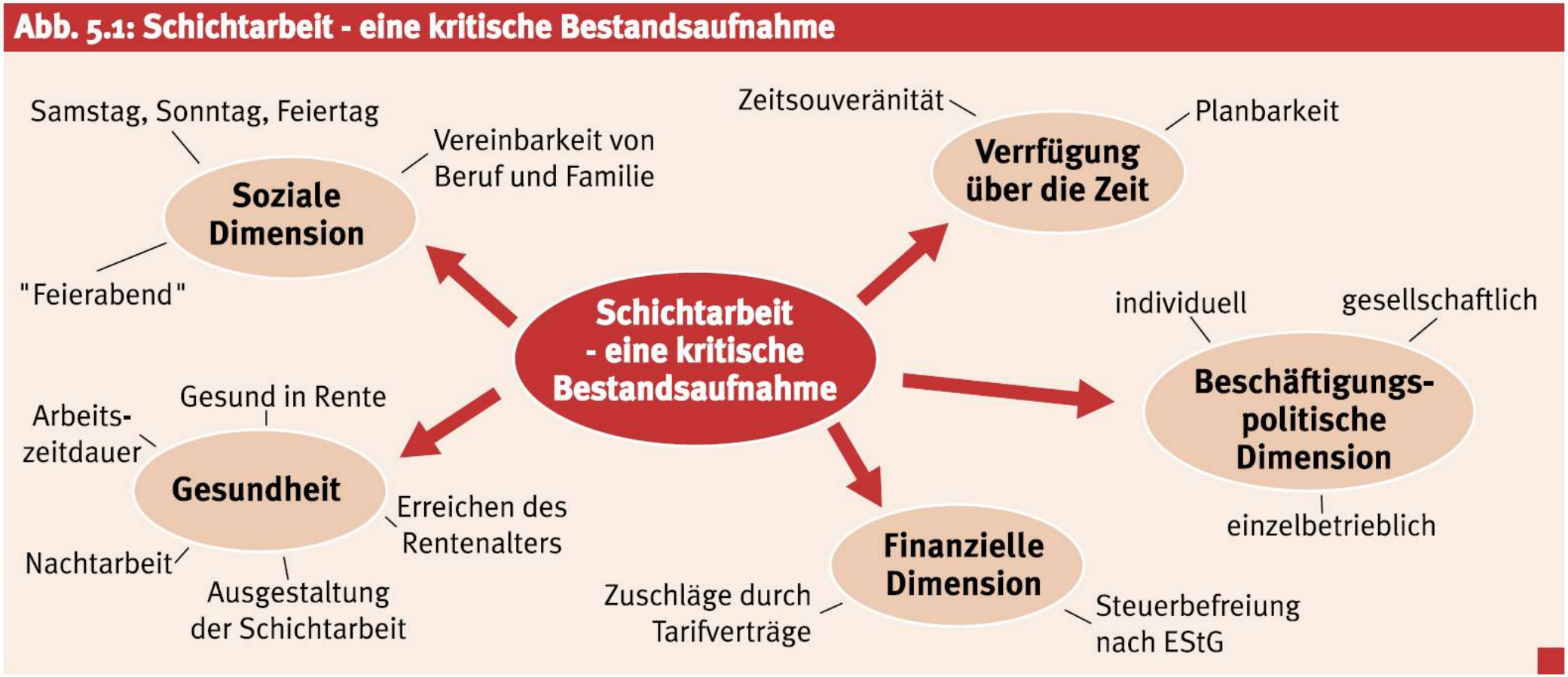
Gesetzliche Grundlagen

Tarifliche Grundlagen

Wirtschaftliche Aspekte

Schichtplangestaltung

Mitbestimmung bei Arbeitszeit

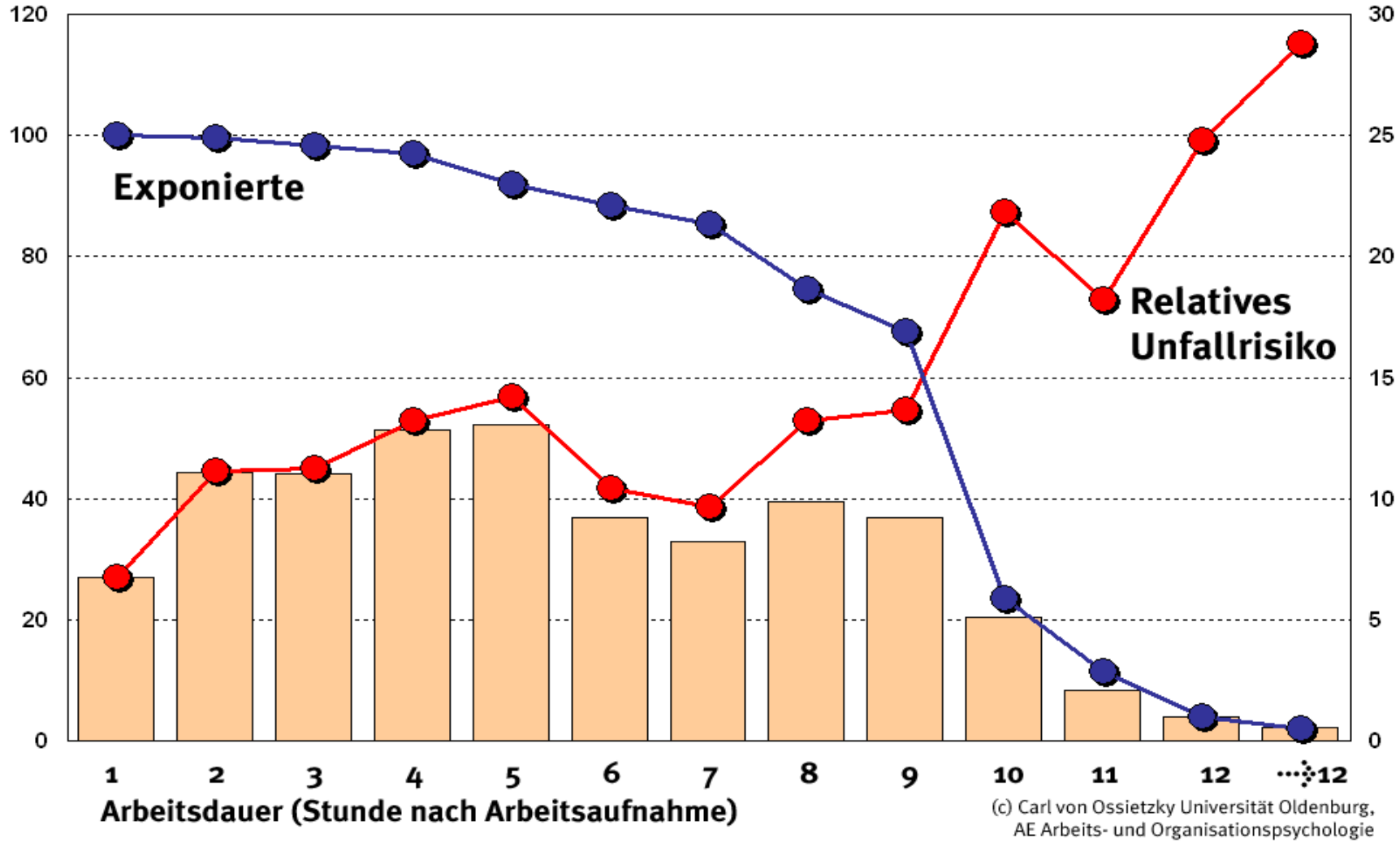


aus IG Metall: Gute Arbeit im Schichtbetrieb?

Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

Unfall-Risiko in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer

Meldepflichtige Unfälle 1994 bis 1997 (HVBG)



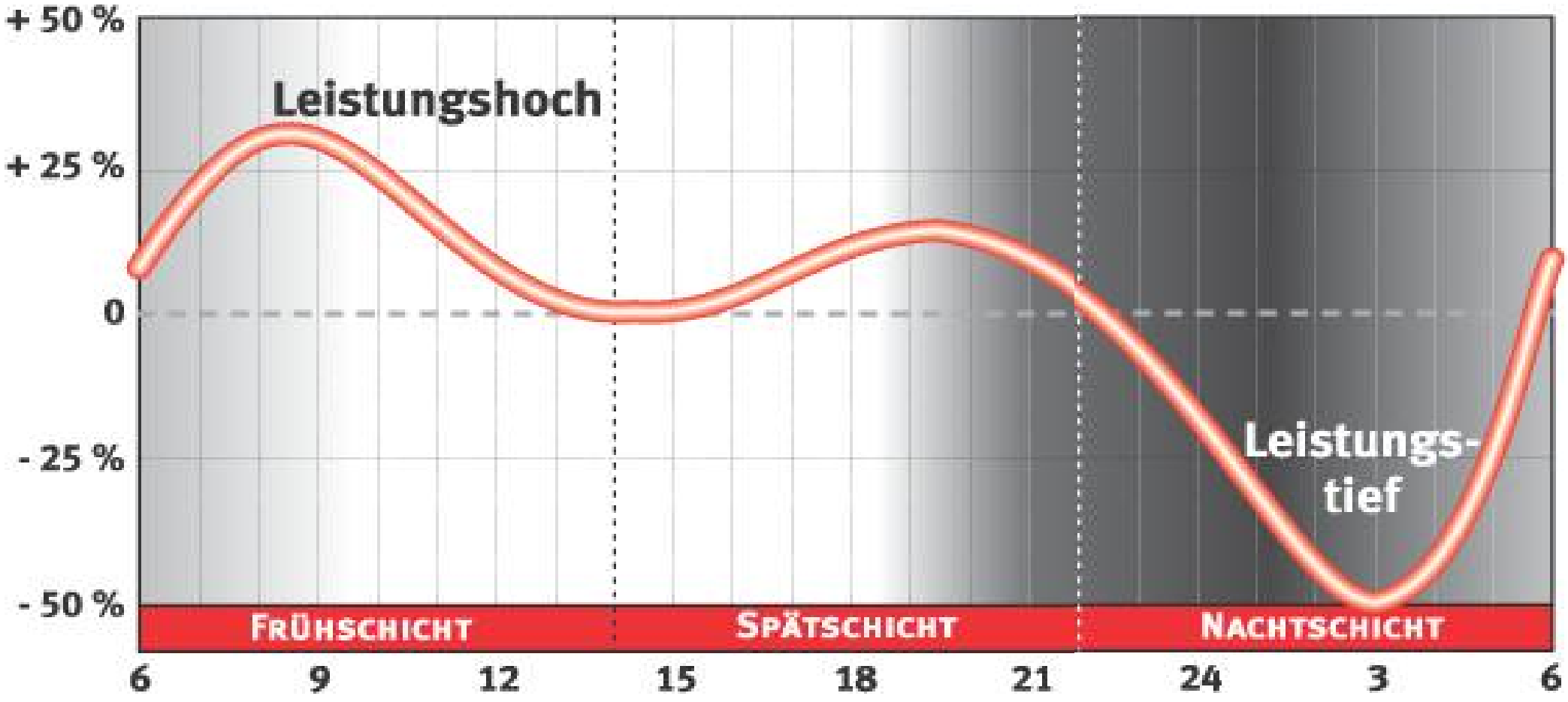
aus Powerpointpräsentation: **Der Arbeit ein gesundes Maß geben: Arbeitszeit und Gesundheit, IG Metall Vorstand**

- „Im Alter von 50 Jahren benötigen 25 Prozent eines Kollektivs etwa 6,5 Stunden täglich, weitere 25 Prozent können 7,4 und weitere 25 bis 7,8 Stunden arbeiten, während 8 Stunden eigentlich für alle zu viel sind.“
- Mit zunehmendem Alter steigt der Bedarf an kürzerer Arbeitszeit

J. Ilmarinen/J. Tempel: Arbeitsfähigkeit 2010, Hamburg 2002, S. 255

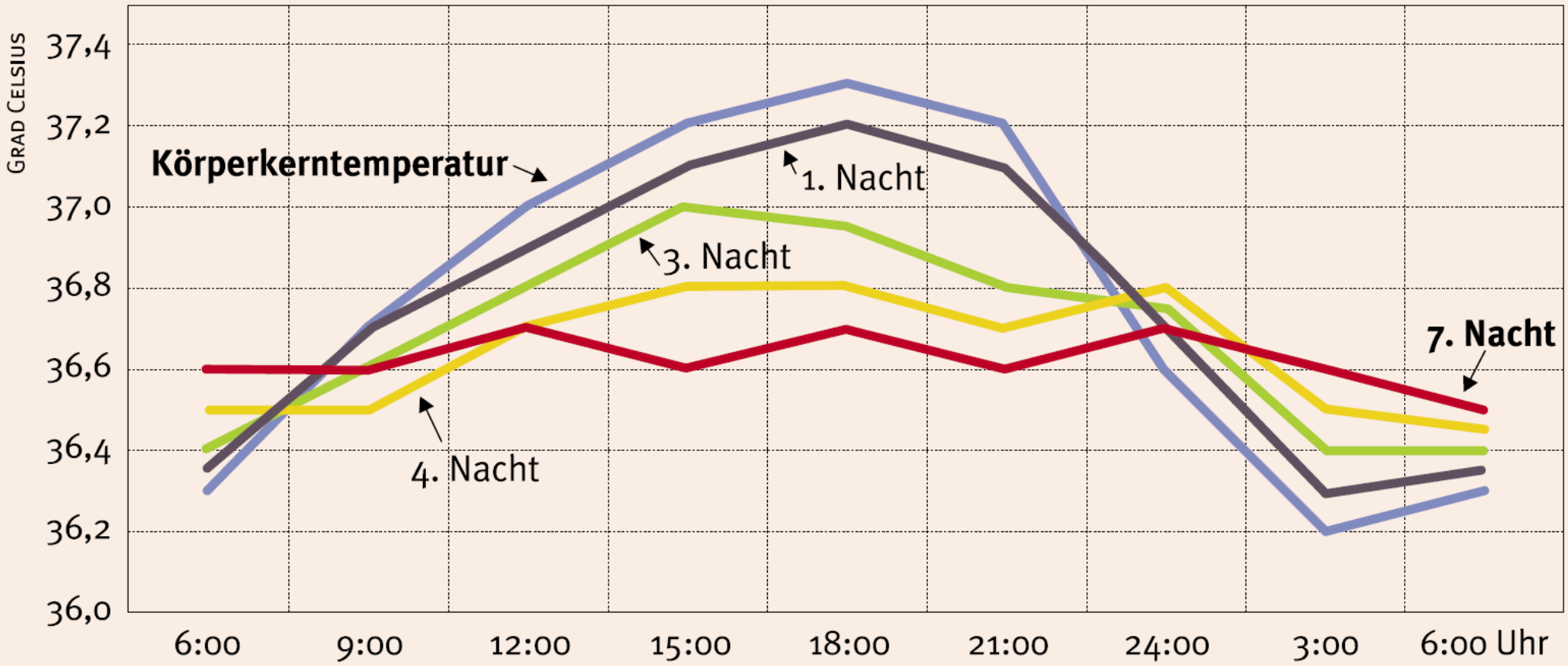
aus Powerpointpräsentation: **Der Arbeit ein gesundes Maß geben: Arbeitszeit und Gesundheit, IG Metall Vorstand**

Leistungskurve des Menschen im Tagesverlauf



aus Powerpointpräsentation: **Der Arbeit ein gesundes Maß geben: Arbeitszeit und Gesundheit, IG Metall Vorstand**

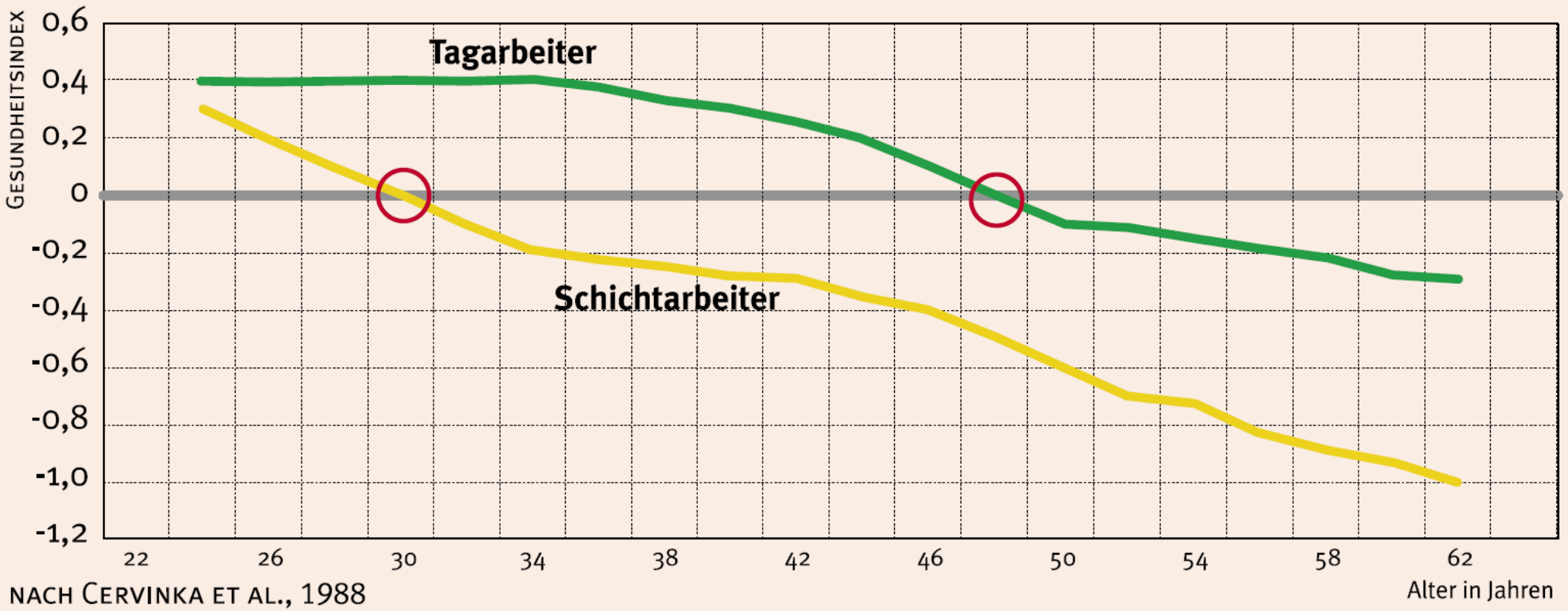
Abb. 2.3: Kurvenverlauf der Körperkerntemperatur nach der 1.- 3.- 4.- und 7. Nachtschicht



Schematisch dargestellt nach Knauth et al., 1981

aus IG Metall: Gute Arbeit im Schichtbetrieb?

Abb. 2.7: Lebensgesundheit Tagarbeiter - Schichtarbeiter: Gesundheitsindex



NACH CERVINKA ET AL., 1988

aus IG Metall: Gute Arbeit im Schichtbetrieb?

... weiter siehe Exkurs

arbeitswissenschaftliche Kriterien der Schichtplangestaltung

- Arbeitswissenschaftliches Kriterium Nr. 21:
  - Belastungsausgleich durch möglichst viele Freischichten =
  - Gewerkschaftliche Forderung:
    unter 30 Stundenwoche für Nachtschichtarbeiter bei vollem Lohnausgleich!

- Gestaltungskriterium Nr. 22:
  - Feiertage in der Schichtplanung von Teil- und Contischicht als zusätzliche Freischichten einplanen.

Gesetzliche Grundlagen

ArbZG § 2 Begriffsbestimmungen

....

(3) **Nachtzeit** im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) **Nachtarbeit** im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) **Nachtarbeitnehmer** im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

- ArbZG § 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung** der Arbeit festzulegen.

(2) Die **werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer** darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren **arbeitsmedizinisch untersuchen** zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

ArbZG § 6 Nacht- und Schichtarbeit

...

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten **Tagesarbeitsplatz** umzusetzen, wenn

a) nach **arbeitsmedizinischer Feststellung** die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder

b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein **Kind unter zwölf Jahren** lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder

c) der Arbeitnehmer einen **schwerpflegebedürftigen Angehörigen** zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

ArbZG § 6 Nacht- und Schichtarbeit

...

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl **bezahlter freier Tage** oder einen **angemessenen Zuschlag** auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur **betrieblichen Weiterbildung** und zu **aufstiegsfördernden Maßnahmen** haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

ArbZG § 7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

….

ArbZG § 4 Ruhepausen

- Im voraus feststehende Ruhepausen von
  - 30 Minuten bei mehr als 6 Stunden bis 9 Stunden
  - 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden
- Nicht länger als 6 Stunden ohne Pause
- Pausenlänge mindestens 15 Minuten

ArbZG § 5 Ruhezeit

(1) 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach Beendigung der Arbeit
(2) … (4) Ausnahmen

MuSchG § 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

„(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche, 2. von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.“

(3) ….(6) Ausnahmen

Arbeitszeitregelungen im JArbSchG

• Ruhepausen, Aufenthaltsräume	§ 11
• Schichtzeit	§ 12
• Tägliche Freizeit	§ 13
• Nachtruhe	§ 14
• Fünf-Tage-Woche	§ 15
• Samstagsruhe	§ 16
• Sonntagsruhe	§ 17
• Feiertagsruhe	§ 18
• Urlaub	§ 19

Tarifliche Grundlagen

2.4.4 Wenn in Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen der **Samstag** für einzelne Beschäftigte oder für bestimmte Beschäftigtengruppen in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden soll, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrates, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann.
Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist den Tarifparteien zur Kenntnis zu geben.
Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, daß die Einbeziehung des Samstags in ein betriebliches Arbeitszeitmodell maßgeblich von den betrieblichen Belangen abhängt und unter Berücksichtigung der be-rechtigten Interessen der Beschäftigten im Rahmen der tariflich zulässigen Realisierungsmöglichkeiten zu erfolgen hat. Sie verpflichten sich daher, überbetriebliche Interessen bezüglich tariflich zulässiger Arbeitszeit-gestaltungsmöglichkeiten nicht zum Gegenstand einer Einflußnahme auf die Betriebsparteien zu machen.
2.4.5 Arbeitsleistungen im Sinne von Ziffer 2.4.3 und Ziffer 2.4.4 dürfen nur aus zwingenden Gründen abgelehnt werden.

2.4.6 In Betrieben, die aufgrund **technischer Bedingungen** einen **kontinuierlichen Arbeitsablauf** fordern, kann für den Betrieb oder Gruppen von Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die wöchentliche Arbeitszeit nach bestimmtem Plan ungleichmäßig auf mehrere Wochen, höchstens jedoch auf 4 Wochen, verteilt werden. Die Tarifvertragsparteien sind von dieser Arbeitszeitregelung zu unterrichten und verständigen sich gegenseitig über den Eingang derartiger Mitteilungen.
Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß in diesen Fällen für die Verteilung alle Wochentage zur Verfügung stehen.

6.2 **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit, die von einzelnen Beschäftigten im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistet wird.
Im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistete Arbeit liegt dann vor, wenn einzelne Beschäftigte, dem Schichtplan entsprechend selbst regelmäßigem Schichtwechsel unterliegen oder aber ständig außerhalb der Normalschicht bzw. der ersten Schicht in den weiteren Schichten des Schichtplanes eingesetzt werden.
Protokollnotiz: Die Schichtzuschläge, die für tatsächlich in den Nachtstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.

6.3 **Nachtarbeit** ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
Ständige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als zwei Wochen angeordnet wird.
Unregelmäßige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die aus Anlaß betrieblicher Erfordernisse außerhalb der regelmäßigen Schicht geleistet wird.

7 Zuschläge

7.1 Folgende Zuschläge werden für angeordnete Arbeitsleistungen gezahlt:

7.1.1 **Mehrarbeit** (Ziffer 6.1)

für die 1. und 2. tägliche Mehrarbeitsstunde	25 %
von der 3. an demselben Tage geleisteten Mehrarbeitsstunde an	50 %

Protokollnotiz: Gelegentliche Überschreitungen der normalen Arbeitszeit bis zur Dauer von einer Viertelstunde, die sich aus dem normalen Dienstbetrieb bei Aufnahme des Betriebes und bei Schichtwechsel ergeben, gelten als Arbeitszeit, nicht aber als Mehrarbeit.

7.1.2 **Wechselschichtarbeit** (Ziffer 6.2)

in der 2. Schicht	12 %
in der 3. und 4. Schicht	15 %

7.1.3 **Nachtarbeit** (Ziffer 6.3)

ständige Nachtarbeit	15 %
unregelmäßige Nachtarbeit	50 %
unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist	60 %

7.1.4 **Sonntagsarbeit** (Ziffer 6.4)	70 %
7.1.5 **Arbeit an gesetzlichen Feiertagen** (Ziffer 6.4)	150 %

Es fehlt:

- Belastungsausgleich durch Arbeitszeitszeitreduktion (Freischichten)
- Höchstarbeitsgrenze (Woche oder Jahr) für Nachtschichtarbeiter
- ?

Wirtschaftliche Aspekte

Berechnung der wirtschaftlichen Effekte durch Schichtarbeit

Kapitalbedarf:

- Kapazitätserweiterung durch die Verlängerung der Betriebszeit:

  Neue Betriebszeit

  ---------- = z,xy -1 = xy % Kapazitätserweiterung

  Alte Betriebszeit

- Die Erhöhung der Kapazität durch die Verlängerung der Betriebszeit erfordert kein zusätzliches Kapital:

  xy % Kapazitätserweiterung * eingesetztes Kapital = erspartes Kapital

  erspartes Kapital * Zinssatz = ersparte Finanzierungsleistungen

  Zum eingesetzten Kapital gehören alle für die Produktion nötigen Einrichtungen, vom Gebäude und über Prüfwerkzeuge, Transportvorrichtungen, Maschinen etc.

- Die eingesparten Finanzierungsleistungen müssen ggf. um den überproportionalen Verschleiß und Abnutzung der Maschinen etc. reduziert werden. Gleichzeitig senkt aber die Verlängerung der Betriebszeit auch das Risiko, daß das „Return auf Investment“ nicht geschafft wird.

Berechnung der wirtschaftlichen Effekte durch Schichtarbeit (II)

Flexibilität:

- Neuinvestitionen können lange Vorlaufzeiten haben.
  - Marktbedingte Auftragserweiterungen können ohne großen Aufwand angenommen werden und müssen ggf. nicht dem Wettbewerb überlassen werden.
- Gemein- und Vertriebskosten steigen nicht im gleichen Umfang

Neue Betriebszeit	120 Stunden		
Alte Betriebszeit	80 Stunden		
Kapazitätserweiterung	50%		
Kapitalbedarf	6.000.000 €		
Eingespartes Kapital	3.000.000 €		
Finanzierungszinsen	10,00%		
ersparte Finanzierungsleistungen	300.000 €		
erhöhte Aufwendungen aufgrund Verschleiß	nicht vorhanden		
Summe	300.000 €		
weitere Einsparungen			
bisherige Gemeinkosten pro Jahr	1.000.000 €	Proportional	1.500.000 €
Steigerung des Gemeinkosten	10,00%	tatsächlich	1.100.000 €
Einsparung	400.000 €		
bisherige Vertriebskosten pro Jahr	2.000.000 €	Proportional	3.000.000 €
Steigerung der Vertriebskosten	20,00%	tatsächlich	2.400.000 €
Einsparung	600.000 €		
Summe der Einsparungen / zusätzlicher DB	**1.300.000 €**		

Probleme die bei der Verlängerung der Schichtarbeit auftreten:

- Spät- und Nachtschicht sind in häufig nicht so produktiv
- In der Regel erhöht sich der Krankenstand der Mitarbeiter
- Ungünstige Schichtmodelle können die Motivation der Mitarbeiter deutlich beeinträchtigen und die Produktivität senken
- Die instandsetzenden, versorgenden und prüfenden Aufgaben müssen gesichert sein.
  - Instandhaltung, Wartung
  - Logistik
  - Qualitätssicherung
- Auslastungsschwankungen können bei Teil- oder Vollkontischichten ggf. nicht ausgeglichen werden.

Schichtplangestaltung

Notwendigkeiten für Schichtarbeit prüfen

Technologische Notwendigkeiten

- Sind Prozess- und Verfahrenstechnik anders zu gestalten?

Wirtschaftliche Bedarf feststellen.

- Welche Produktionskapazität wird benötigt?
- Sind die wirtschaftlichen Erfordernisse tatsächlich so bedeutend?
- Ist die Schichtarbeit bis zu Investition neuer Arbeitsplätze begrenzbar?
- Gibt es ggf. Alternativen, wie Zulieferung?

Besetzungsbedarf ermittel

- Welche Kapazität wird wann und wo gebraucht?
  - Welche Bereiche?
  - Mit welchen Flexibilitätsanforderungen ist zu rechnen?
- Welche Besetzungsstärke wird wann benötigt?:
  - Wie viele Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen?
  - Welche Reserve muss eingeplant werden (Urlaub, Krankheit und Qualifizierung)
  - Minimal und Maximal
    - So wenig wie möglich für die Nacht und für das Wochenende, z. B. nur für die Engpassmaschinen mit einer Teil- Besetzung
  - Beispiel die Engpassmaschinen werden 140 Stunden in der Woche gebraucht, die Mitarbeiter haben eine Arbeitszeit von 35 Stunden, so braucht man 140/35= 4 Schichtgruppen

Mitarbeiterinteressen einbeziehen

- Wochenende
- Schichtwechsel
  - Familienorientierung
  - Verkehrsanbindung
- Essen, Verpflegung

Problem:

- Viele Schichtarbeiter stellen Verdienstchancen über langfristige Gesundheit, z.B. die Forderung nach Nachtschichten
- Viele Schichtarbeiter wollen Schichtpläne, die den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen wiedersprechen, wie z.B. 6 Nachtschichten hintereinander.

Bisher

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	N	N	N	N	N	N		
2				S	S	S	S	
3		F	F	F	F			
4		S	S			F	F	

Vorschlag AG:

1. Jetziges System plus Verfügungsschicht VS in der 5 Woche:

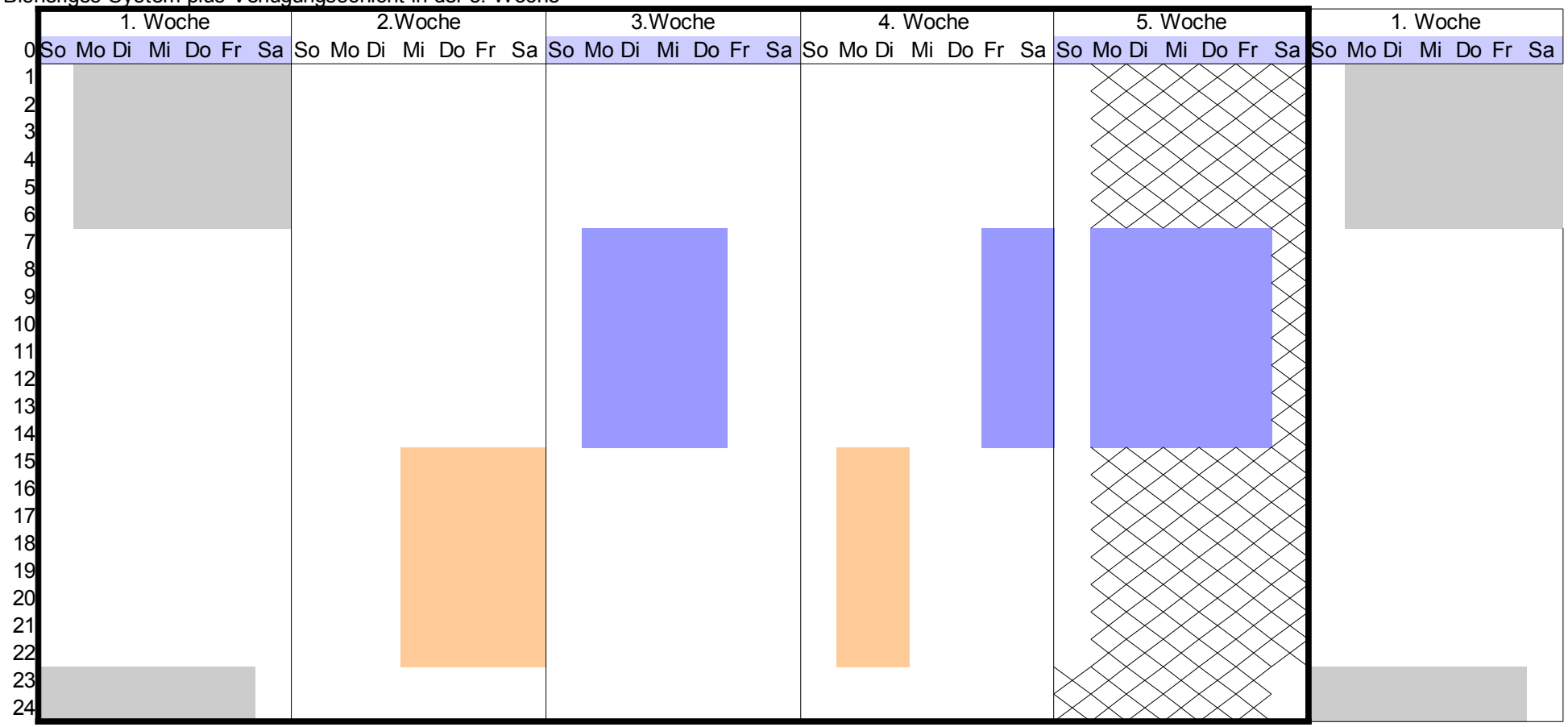
Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	N	N	N	N	N	N		
2				S	S	S	S	
3		F	F	F	F			
4		S	S			F	F	
5		VS	VS	VS	VS	VS		N

Anmerkungen:

- 6 Nachtschichten (1Woche) hintereinander sehr problematisch
- Nur zwei von drei Wochenenden komplett frei
- Die Die SoN ist nicht kompatibel mit der VS
- Der normale Wechsel VS auf Nachschicht problematisch. Zu kurze Erholzeit wenn VS in Woche 1,2 oder 4 springt.
- Gefahr von 13 Nachtschichten hintereinander mit einer Nachtfreischicht. Nicht möglich.
    - **-> KO-Kriterium**

Beispiel 1: Zeitstrahl bisheriges Modell Verfügungsschicht 5 Woche

Bisheriges System plus Verfügungsschicht in der 5. Woche



Beispiel 1:

2. Jetziges System plus Verfügungsschicht VS in der 4 Woche:

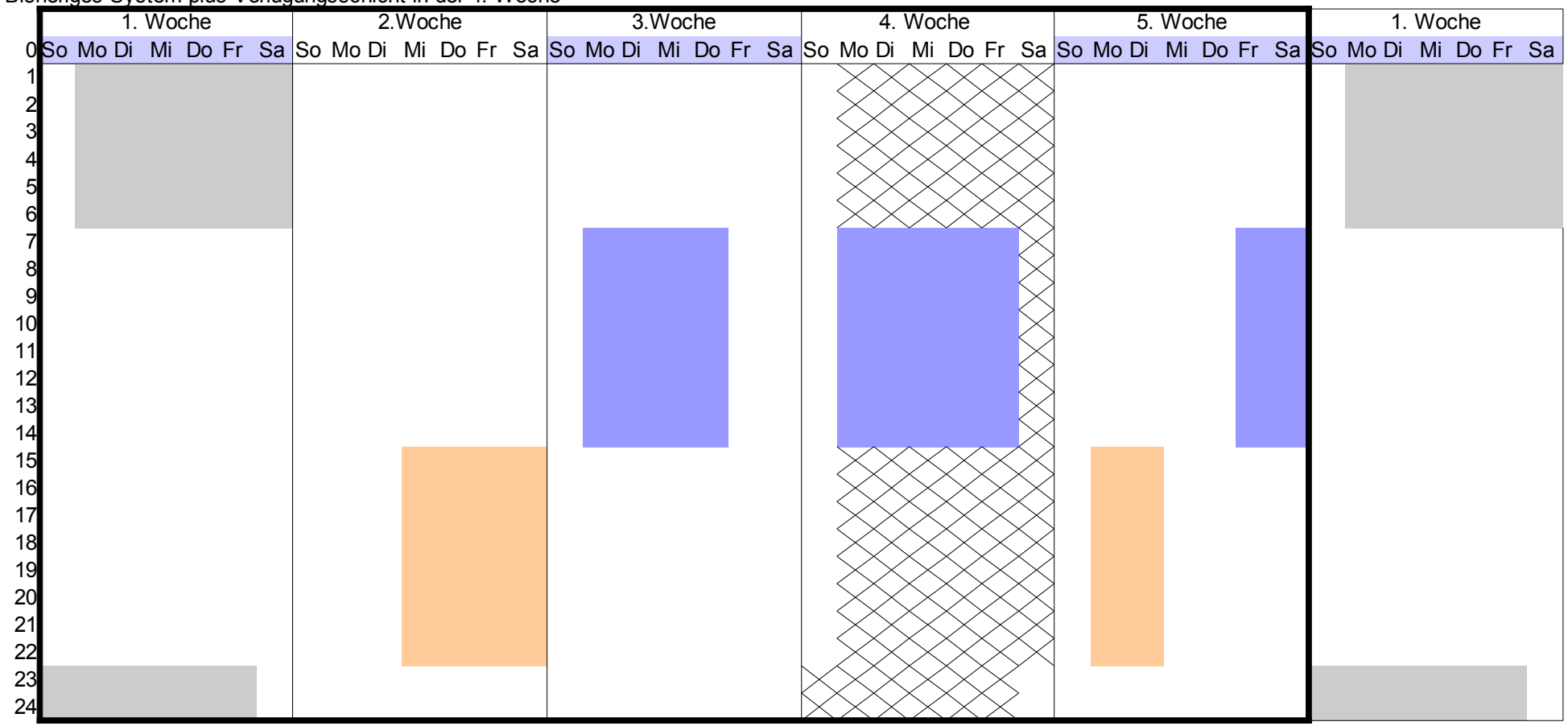
Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	N	N	N	N	N	N		
2				S	S	S	S	
3		F	F	F	F			
4		VS	VS	VS	VS	VS		
5		S	S			F	F	N

Anmerkungen:

- VS als Nachtschicht 56 Stunden frei bis zur nächsten Schicht in der 5 Woche
- VS ist eher wechselkompatibel zu den anderen Sichten
- Problematisch Wechsel SaF auf SoN in der 5. zur 1. Woche. Nur 32 Stunden frei. (Wie bisher? Erfahrung der Kollegen?)

Beispiel 1: Zeitstrahl bisheriges Modell Verfügungsschicht 4 Woche

Bisheriges System plus Verfügungsschicht in der 4. Woche



Beispiel 1:

3. Alternative 1:

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1		F	S	S	N	N		
2			F	F	S	S	S	N
3	N	N			F	F	F	
4		S	N	N				
5		VS	VS	VS	VS	VS		

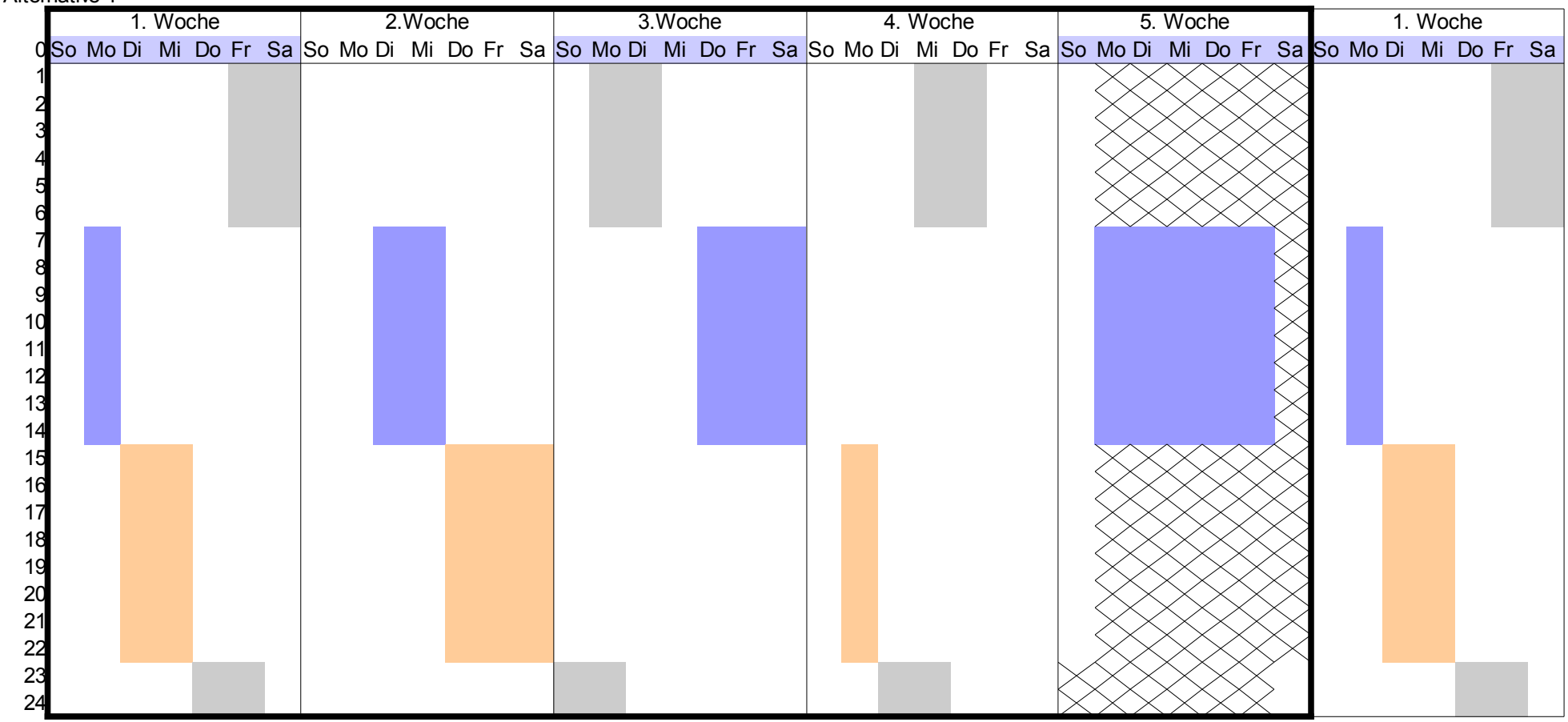
4. Alternative 2:

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1		F	F	S	S	N		
2				F	F	S	S	N
3	N	N	N			F	F	
4		S	S	N	N			
5		VS	VS	VS	VS	VS		

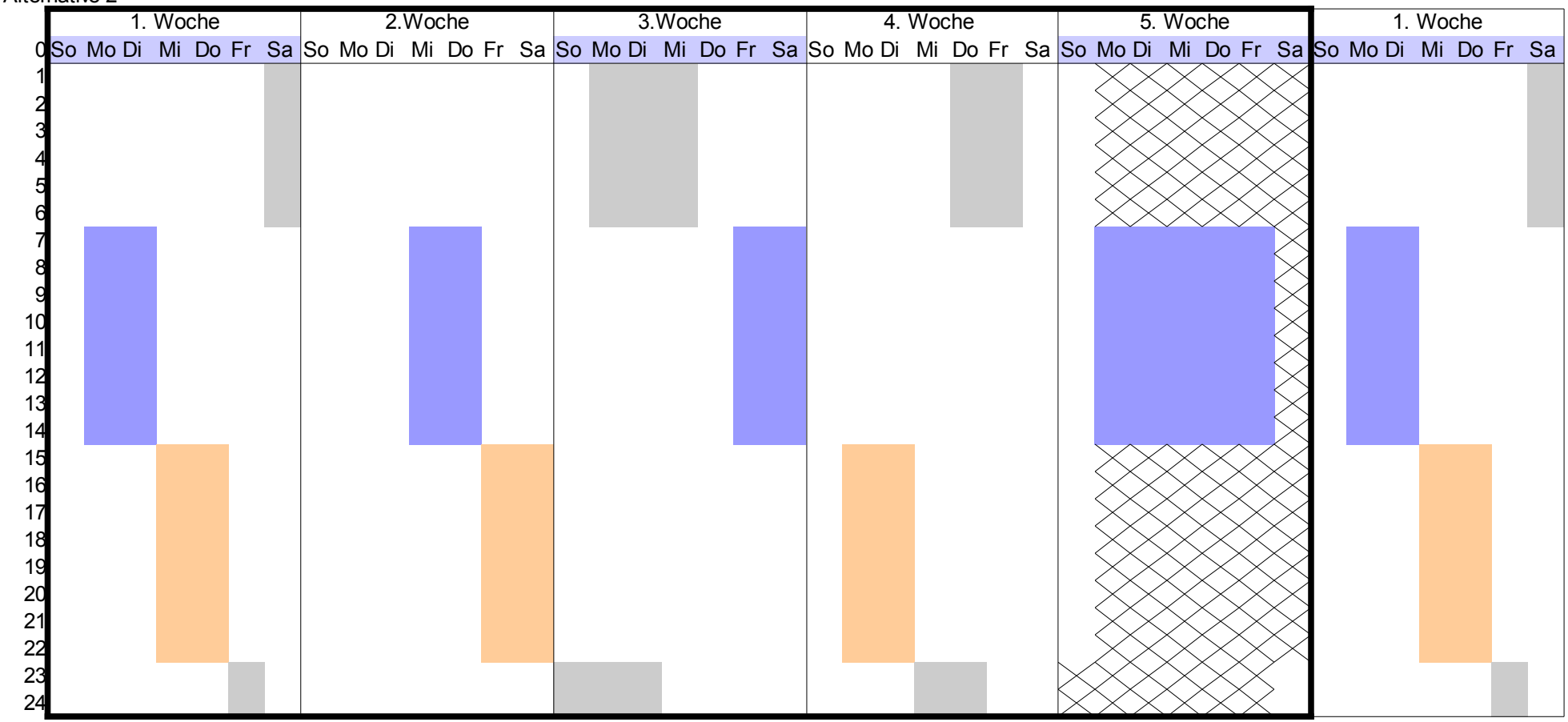
Ánmerkungen:

- Verfügungsschicht:
  - Woche 1 bis 4 kompatibel
  - Woche 2 SoN nicht möglich!!!, Wochenende sollte frei bleiben.
  - Hohe Flexibilitätsbelastung bei Verfügungsschichten,
    - Schwierige Planbarkeit von Sozialkontakten
    - Rhythmus ggf. stark belastet
  - Die Einhaltung der arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkte sollte beachtet werden. Möglichst kein zusätzliches Springen zwischen den Schichtwochen. Gesetzliche Rahmenbedingungen Ruhezeit und Höchstarbeitszeit müssen beachtet werden.
  - Verfahren des Schichtwochenwechsel muss transparent und klar definiert sein.

Alternative 1



Alternative 2



Beispiel 2:

4 Schichtmodelle:

- **20 Schichten**
- **Für große Bereiche ist es möglich auf die Samstagsnachtschicht freiwillig zu verzichten, AG will keinen Lohnausgleich**
- **Betriebsrat fordert 5 % Inflation- und Minderverdienstausgleich**
- **Sonntagsfrühschicht ist regulär gestrichen (Ausnahme Teile der Instandhaltung)**

bisheriges Modell:

Woche	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	F	F	F	F	F	F	
2		S	S	S	N	N	N
3	N				S	S	S
4	S	N	N	N			

Anmerkung:

- ✗ Nachtflexschicht zwischen zwei Nachtschichten
- ✗ Bis zu 4 Nachtschichten hintereinander

Beispiel 2:

Alternative 1:

Woche	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	F	S	S	N	N	N	
2		F	F	S	S	S	N
3	N			F	F	F	(F) S
4	S	N	N				

Alternative 2 (BR-Entwurf):

Woche	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	F	F	S	S	N	N	
2			F	F	S	S	N
3	N	N			F	F	S/F
4	S	S	N	N			

Anmerkungen zur Alternative 1+2

- ✔ Nachtflexschicht am Ende einer Nachtperiode
- ✔ Beide Schichtmodelle sind Wechselkompatibel zum bisherigen Modell, da der Montag gleich besetzt ist
- ✔ Maximal 3 Nachtschichten hintereinander. Alternative 1 bei Nutzung der Nachtflexschicht als Freischicht nur 2 Nachtschichten hintereinander.

Mitbestimmung bei Arbeitszeit

BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte

(2) 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 die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
- …

- Das Mitbestimmungsrecht gilt für fast alle Fälle. Nur in echten Notfällen kann der Arbeitgeber ohne Erlaubnis Überstunden anordnen, z.B. eine unvorhersehbare und schwerwiegende Situation zur Vermeidung nicht wieder gut zumachender Schäden, wo der BR nicht erreichbar ist oder nicht rechtzeitig beschlussfähig ist).
- Bei Nichteinigung kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen.