



Seminare

Arbeitszeitseminar vom 24. – 25. Oktober 2023 in Rastede

Das Thema Arbeitszeit ist ein Evergreen bei den Themen, die die Betriebsräte durch die Jahre begleiten. Wie viele Stunden werden überhaupt gearbeitet, wie flexibel wird sie gestaltet, wie wird mit Überstunden verfahren oder was gehört überhaupt zur Arbeitszeit.

Immer wieder sind diese Themen auf dem Tisch und durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im letzten Jahr zur Aufzeichnung der Arbeitszeit ist das Thema gerade höchstaktuell.

Vom 24. – 25. Oktober 2023 bieten wir im Hotel Zollhaus in Rastede eine kurze Grundlagenschulung zum Thema Arbeitszeit (Details im Anhang), auf der Matthias Janssen und Helmut Klöpping in das Thema einführen.

Anfang 2024 werden wir mit Verabschiedung eines neuen Gesetzes zur Erfassung der Arbeitszeit dann eine Fachkonferenz anbieten, auf der wir das Thema ausgiebig beleuchten.

Wir werden Euch bald über unsere Planungen informieren.

Till Rainer Stoyke, Bildungsreferent

Vergütung von Reise- und Wegzeiten

Ein häufiges Streitthema zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist, ob Reise- und Wegezeiten vom Arbeitgeber vergütet werden müssen bzw. ob es sich hierbei um Überstunden handelt. Dass es hierbei häufig zu Meinungsverschiedenheiten und Missverständnissen kommt, ist wenig verwunderlich. Wir müssen nämlich zwischen zwei unterschiedlichen Begriffen der Arbeitszeit unterscheiden. Dieser Beitrag soll ein wenig Licht ins Dunkel bringen.

Bei dem Thema **Reisezeit** und **Arbeitszeit** ist zu unterscheiden, ob es sich um Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz handelt und der Frage, ob diese Zeit ebenfalls zu vergüten ist. Nur weil es sich um Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz handelt, heißt das nicht automatisch, dass diese Zeiten auch zu vergüten sind.

Wegezeit von zu Hause zur Arbeit

Hier gibt es in der Regel die wenigsten Konflikte. Der Weg von zu Hause zum Arbeitsplatz und zurück ist keine Arbeitszeit und auch nicht zu vergüten. Trotzdem sind diese Wege vom Unfallschutz der Berufsgenossenschaften umfasst. Also gibt es hier keine Konflikte? Leider doch. Diese Wege sind nämlich sehr wohl Arbeitszeit nach arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten und auch zu vergüten, wenn diese Wege zur Hauptleistungspflicht gehören. So zum Beispiel bei einem Außendienstmitarbeiter, der von zu Hause aus den ersten Kunden anfährt und nach dem letzten Kunden wieder nach Hause fährt. In diesen Fällen handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit (BAG-Urteil vom 18.02.2020 Az.: 5 AZR 36/19). Das gleiche gilt für Kundentechniker, Monteure, Prüfer, Revisoren oder vergleichbare Arbeitnehmer. Es ist offensichtlich, dass die Fahrt zum Kunden zur Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers gehört.



Dienstreisen während der regulären Arbeitszeit

Auch dieser Fall ist noch relativ einfach zu lösen. Zunächst ist zu klären, wann man überhaupt von einer Dienstreise spricht. Eine Dienstreise liegt immer vor, wenn der Arbeitnehmer an einen Ort außerhalb seiner regulären Arbeitsstätte fahren muss, um dort Arbeiten für den Arbeitgeber durchzuführen. Fällt diese Dienstreise innerhalb der regulären Arbeitszeit, handelt es sich unstreitig um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Es schadet in solchen Fällen auch nicht, wenn für die Dienstreise weniger Zeit in Anspruch genommen wird als die vereinbarte Arbeitszeit. Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er die vereinbarte Arbeitszeit nicht in Anspruch nimmt. Die reguläre Arbeitszeit ist weiterhin zu vergüten.

Dienstreisen außerhalb der regulären Arbeitszeit

Die Musik spielt allerdings bei Dienstreisen außerhalb der regulären Arbeitszeit. Hier kann es zum Auseinanderfallen von Arbeitszeit und Vergütungspflicht kommen.

Nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich bei Fahrzeit um Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer die Fahrzeit nicht nach Belieben nutzen kann. Bei der Fahrt mit dem eigenen PKW kann der Arbeitnehmer die Zeit nicht anders nutzen als den PKW zu lenken. Dies gilt als Arbeitszeit.

Bei Anreise mit der Bahn oder als Beifahrer handelt es sich nur um Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers in der Zeit Arbeiten verrichtet. Kann der Arbeitnehmer diese Zeiten frei einteilen mit Lesen, Musik hören etc., ist es keine Arbeitszeit. Selbst wenn der Mitarbeiter in der Zeit die Möglichkeit hat zu arbeiten oder freiwillig tatsächlich arbeitet, handelt es sich nicht um Arbeitszeit!

Wenn die Fahrzeit zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gehört, dürfen selbstverständlich auch die Höchstarbeitszeiten am Arbeitsort zusammen mit der Fahrzeit nicht überschritten werden.

Jetzt haben wir bereits geklärt, ob die Fahrzeiten Arbeitszeiten sind, wir haben aber noch nicht geklärt, ob die Fahrzeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zu vergüten sind. Die Vergütungspflicht für diese Fahrzeiten richtet sich nach den arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen. In vielen Tarifverträgen sind Bestimmungen vorhanden, die diese Frage regeln. In § 44 Abs. 2 TVöD ist zum Beispiel geregelt, dass Dienstreisezeiten nur zu vergüten sind, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich dienstlich tätig ist. Die reine Fahrzeit ist davon eben nicht umfasst. Zu beachten ist auch, dass Reisezeit auch geringer vergütet werden kann als die eigentliche Tätigkeit.

Gibt es keine expliziten Regelungen, richtet sich die Vergütungspflicht nach § 612 BGB. Maßgeblich ist, ob Arbeitnehmer nach den konkreten Umständen, ihrer Stellung oder nach der Branche üblicherweise eine Vergütung erwarten können. Es kommt also wie so oft in der Juristerei auf den Einzelfall an. In der Regel handelt es sich allerdings bei Reisezeiten für den Arbeitgeber um eine fremdnützige Tätigkeit, sodass der Arbeitnehmer üblicherweise auch eine Vergütung erwarten kann. Etwas anderes kann jedoch gelten, für Arbeitnehmer in gehobener Position mit entsprechendem Gehalt. Für diese gelten Reisezeiten oft als mit dem Grundgehalt abgegolten.

Auch bei diesem Thema zeigt sich mal wieder, dass vermeintlich leichte Fragen wie: „Ist die Fahrzeit während meiner Dienstreise eigentlich Arbeitszeit und Überstunden?“ Nicht mit einem schnellen Ja oder Nein zu beantworten sind, sondern wie so oft nur mit einem: „Es kommt drauf an.“ Trotzdem hoffen wir mit diesem Beitrag, etwas Licht ins Dunkel gebracht zu haben.

Matthias Janssen, DGB-Rechtsstelle



Frauen ins All – oder: Männer, bleibt mal auf dem Teppich

Wenn es um Männer und Frauen in unserer Gesellschaft geht, fallen Schlagworte wie Gender Pay Gap, Chancengleichheit, unbezahlte Care-Arbeit, toxische Umgebung, Gewalt. Warum wir es 2023 immer noch nicht oder erst recht nicht mehr schaffen, uns alle einfach als gleiche Lebewesen zu betrachten denn als geschlechtsdefinierte, zeigen zwei Studien, die unterschiedlicher nicht sein könnten, aber im Kern Geschlecht zum Thema haben. Eine dieser Studien geht thematisch hoch hinaus, in die Weiten des Alls, während die andere im Ergebnis vielmehr in die entgegengesetzte Richtung steuert: In die Abgründe der Psyche, in verkrustete starre Denkmuster. Beide eint, dass sie dafür plädieren, dass sich etwas ändern muss.

Betrachten wir zunächst die am Boden verhaftete Studie: Eine [Online-Umfrage von Plan International](#) wollte eruieren, wie sich Männer zwischen 18 und 35 Jahren in Deutschland sehen, welche Wertvorstellungen sie für sich, ihren Beruf und ihre Beziehungen empfinden. Die [Ergebnisse sind teils leider recht ernüchternd](#): So sehen sich nach wie vor viele Männer in der Rolle des Ernährers, des Machers, und leider auch des Machos. Gerade Letzteres liefert alarmierende Zahlen, denn mehr als ein Drittel der Befragten gab an, dass Gewalt in der Partnerschaft akzeptabel sei, um die eigene Meinung durchzusetzen. Auch waren Vorbehalte gegen Homosexualität weit verbreitet. Die Hälfte der Befragten fühlte sich schwach und angreifbar, wenn sie Gefühle zeigten, über 70 Prozent wollten persönliche Probleme lieber allein und ohne Hilfe lösen.

Auch Frauen und PartnerInnen wurden befragt, hier ergab sich, dass über drei Viertel sich wünschten, Männer würden sich mehr für Gleichberechtigung interessieren und sich verstärkt differenzierter mit den oben genannten Wertvorstellungen auseinandersetzen. Gerade in Bezug auf den gemeinsamen Haushalt weist die Studie auch auf den Umstand hin, dass durch die finanzielle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt viele Paare in klassische Lebens- und Familienmodelle verfielen, was wiederum bestärkend auf entsprechende Weltanschauungen rückwirkend.

Ergo: **ENDLICH GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT FÜR FRAUEN!**

Starten wir nun von der Erde aus, weg von den Männern, ins All. Zu den Frauen, die dort forschen und arbeiten. Aber wo sind sie eigentlich? Irgendwie fliegen hier in den Raumstationen zu 90 Prozent auch nur Männer umher, wird Forschung in der Schwerelosigkeit von Männern betrieben, werden Auswirkungen vom Aufenthalt im All auf den menschlichen Körper hauptsächlich an männlichen Körpern betrieben.

Eine [jüngst veröffentlichte Studie der ESA](#) zeigt, dass sich Frauen(körper) anscheinend wesentlich besser dazu eignen, in der Schwerelosigkeit zu existieren als Männer. Dies hat physiologische Ursachen und medizinische, logistische und finanzielle Konsequenzen. Eine rein weibliche Besatzung würde während einer 1.080-tägigen Mission – was zum Beispiel der Dauer einer Mars-Mission entsprechen könnte – mehr als [1,5 Tonnen weniger Nahrungsmittel verbrauchen](#) als eine rein männliche. Der Gesamtenergieverbrauch des weiblichen Körpers liegt um elf bis 41 Prozent unter dem eines männlichen Körpers. Dieser effizientere Stoffwechsel macht sich neben dem niedrigeren Kalorienbedarf auch beim Sauerstoff- und Wasserverbrauch bemerkbar, Frauen schwitzen auch bei höherer körperlicher Belastung weniger als Männer – dazu stoßen Frauen weniger Kohlendioxid aus und erzeugen weniger (Ab)Wärme. Oben genannte Einsparungen würden 2,3 Kubikmeter weniger Lagerraum bedeuten. Dies würde 40 Prozent an Platzeinsparung für eines der Module bedeuten, die in der in Planung befindlichen Mond-Orbit-Station verbaut werden sollen. Es gibt auch medizinische Hinweise,



etwa auf ein geringeres Auftreten an Augenerkrankungen unter weiblichen Raumfahrenden. Dies muss allerdings noch weiter beforscht werden. Neben den physiologischen und medizinischen Vorteilen sollten spätestens die logistisch-finanziellen Aspekte bei Raumfahrtbehörden für Hellhörigkeit sorgen.

Die Wissenschaftlerinnen, die fähig und bereit wären, ins All zu fliegen, gibt es mittlerweile seit mehr als zwei Jahrzehnten zur Genüge. [Dies bestätigt auch die Astrophysikerin Suzanna Randall](#), eine der zwei Kandidatinnen der [Stiftung Die Astronautin](#), die hoffentlich bald ihren ersten Flug ins All antreten werden. Ihre Kollegin, die Meteorologin Insa Thiele-Eich, muss sich Fragen zur Vereinbarkeit von Mutterschaft und Astronautik anhören, [ein sexistischer Vorwurf, der ihrer Aussage nach besonders in Deutschland ein Thema sei](#).

Bei dieser Thematik schließt sich der Kreis und beide Studien kommen unangenehm aufeinander zu: Ein augenscheinlich (wieder?) wachsender Anteil an Männern, die patriarchalen Gesellschaftsmustern anhängen, haben einen direkten Einfluss auf die Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Frauen in dieser Gesellschaft. Wenn die Meinung sich wieder weiter verfestigen sollte, dass Männer die Macher sind und Frauen lediglich diejenigen, die als Erfüllungsgehilfin der männlichen Selbstverwirklichung dienen, dann wird auch eine Stiftung wie *Die Astronautin* es schwer haben, Erfolg zu haben. Dann werden es Mädchen und junge Frauen es weiterhin schwer haben, in den MINT-Fächern Fuß zu fassen und dann wird sich auch gesamtgesellschaftlich an den Unterschieden in persönlicher wie monetärer Freiheit nichts ändern – sondern eher wieder Strukturen erstarken, die wir eigentlich zu überwinden gedachten.

Den ausführlichen Artikel könnt ihr auf [thebigwe.info](#) lesen!

Andreas Klöpping

Impressum:

V. i. S. d. P.: BUS Beratung und Seminare Emden GmbH, Geschäftsführer Helmut Klöpping
Büro Bremen: Schlachte 45, 28195 Bremen,
Telefon: 0421 1632782, E-Mail: info@beratung-und-seminare.de, Internet: www.beratung-und-seminare.de



Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

Die neuere Rechtsprechung und mögliche betriebliche Auswirkungen

gemäß §37 Abs. 6 BetrVG

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind einer fortschreitenden Flexibilisierung unterworfen, die oft auch den Beschäftigten ermöglichen, diese an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Arbeit immer weiter entgrenzt wird.

Eine umfassende Erfassung der Arbeitszeiten ermöglicht den Beschäftigten selbst, aber auch dem Arbeitgeber und den Betriebsräten, diese transparent im Blick zu behalten. Nun wird die Erfassung auch an europäisches Recht angepasst.

Termine und Ort

24.10.23 10:00 Uhr – 25.10.23 um 15:00 Uhr
Hotel zum Zollhaus in Rastede, Kleibroker Str. 139

Seminarkosten

Seminarkosten 900,00 € zzgl. 19 % MwSt. je Teilnehmer*in inkl. 1 Übernachtung, Verpflegung, Seminargebühren und -unterlagen (800,00 € ohne Übernachtung).

Referenten

Matthias Janssen, Jurist der DGB-Rechtsstelle Emden

Helmut Klöpping, Geschäftsführung BUS

Inhalte

- Gesetzliche Grundlagen der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit
- Was ist Arbeitszeit?
- Arbeitszeitmodelle
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Gesetzliche Neuregelung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
- Mitbestimmung bei der Arbeitszeiterfassung
- Vertrauensarbeitszeit und ihre Erfassung
- Arbeitszeitgestaltung als Aspekt des Gesundheitsschutzes
- Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplangestaltung

Inhaltliche Nachfragen?

till.stoyke@beratung-und-seminare.de oder **0151 10 72 40 93**



Seminar-Anmeldung

per E-Mail an info@beratung-und-seminare.de oder per Fax an 0421 1632710

Seminar: **Mitbestimmung in der Arbeitszeit**

Datum: **24.-25.10.2023**

Ort: **Rastede, Hotel zum Zollhaus**

Vorname: _____ Nachname: _____

E-Mail: _____ Telefon: _____

Teilnahme mit Übernachtung:

Ja Nein

Anreise am Vortag, 23.10.2023

Ja (115,00 € brutto) Nein

Firma: _____

Rechnungsanschrift: _____

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (<https://beratung-und-seminare.de/seminare>) werden von mir anerkannt. Reisekosten sind mit dem Arbeitgeber abzurechnen.

Ich erkläre mich mit der Übermittlung des jeweils aktuellen Seminarangebotes einverstanden.

Bitte sendet mir Eure Newsletter an obenstehende E-Mail.

Ort, Datum

Unterschrift

Ihre Angaben werden von der BUS Beratung und Seminare Emden GmbH zu Zwecken der Seminarabwicklung und bei Zustimmung zur Information über unser Seminarangebot verarbeitet.

Mitteilung an die Geschäftsleitung zur Schulungsteilnahme

An die Geschäftsleitung

Frau / Herr _____

Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nach §37 Abs. 6 BetrVG der BUS Beratung und Seminare Emden GmbH

Sehr geehrter Herr/Frau

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am beschlossen, folgende Personen zur Schulung: **Mitbestimmung bei der Arbeitszeit** vom **24. - 25.10.2023** zu entsenden:

1. _____
Name, Vorname

2. _____
Name, Vorname

3. _____
Name, Vorname

Als Vertretungen im Falle einer Verhinderung wurden benannt:

1. _____
Name, Vorname

2. _____
Name, Vorname

3. _____
Name, Vorname

Ort, Datum

Unterschrift Betriebsratsvorsitz