

Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftageswoche

Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung besteht Einmütigkeit darüber, daß die Forderung nach Einführung der Vierzigstundenwoche mit Lohnausgleich auf tarif vertraglichem Wege und nicht durch den Gesetzgeber verwirklicht werden soll. Inwieweit von diesem bestimmte Maßnahmen zu verlangen sind, wenn die Forderung tarifvertraglich im wesentlichen durchgesetzt ist, muß späterer Entscheidung vorbehalten bleiben. Es ist daher heute nicht zu untersuchen, welche gesetzlichen Vorschriften, die sich mit Arbeitszeitfragen befassen, geändert werden müssen, um zur Vierzigstundenwoche zu kommen. Geklärt werden muß, welche arbeits- und tarifrechtlichen Fragen auftauchen, wenn die Gewerkschaften die Vierzigstundenwoche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich tarifvertraglich erreichen wollen.

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit in Deutschland — seien es die besonderen Vorschriften für Frauen und Jugendliche, seien es die allgemeinen Regelungen für Arbeiter und Angestellte — bestand immer in der Festsetzung von Höchstarbeitszeiten und Mindestpausen. Wir kennen in der deutschen Gesetzgebung keine Normalarbeitszeit, sondern nur die Höchstzeit, die der Arbeitnehmer beschäftigt werden darf. Sehr deutlich bringt das auch § 3 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (AZO) zum Ausdruck: *Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht über-*

schreiten. Diese Gesetzesvorschrift setzt eine tägliche Höchstarbeitszeit fest. Daneben enthält die AZO dann die zulässigen Ausnahmen von dieser, aber wiederum zugleich mit der Bestimmung von Höchstarbeitszeiten, die bei Vorliegen einer der Ausnahmen nicht überschritten werden dürfen.

Aus der Tatsache, daß das Gesetz eine Höchstarbeitszeit festsetzt, ergibt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer auch zur Leistung der zulässigen Arbeitszeit wegen ihrer Zulässigkeit verpflichtet ist oder nicht. Damit im Zusammenhang steht, ob er einen Anspruch auf Beschäftigung und Lohn bzw. Gehalt für diese Arbeitszeit hat.

Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der höchstzulässigen Arbeitszeit aus dem Gesetz heraus oder aus der im Gesetz vorgenommenen Regelung. Der Umfang seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung ergibt sich aus dem zwischen ihm und dem Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsvertrag bzw. aus dem das Arbeitsverhältnis beherrschenden Tarifvertrag oder einer geltenden Betriebsvereinbarung¹⁾. Es ergibt sich daraus zugleich, daß der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, die gesetzlich zugelassene Höchstarbeitszeit beschäftigt zu werden. Sein Anspruch bezieht sich nur auf die vereinbarte Arbeitszeit.

Zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) wurde die Auffassung vertreten, aus der in § 2 statuierten Treuepflicht der Belegschaft leite sich die arbeitsvertragliche Pflicht der „Gefolgschaft“ zur Leistung der vom „Betriebsführer“ bestimmten Arbeitszeit her. Es kann für uns heute dahingestellt bleiben, ob sich dies aus dem AOG tatsächlich ergab. Mit der heutigen Auffassung vom Arbeitsverhältnis ist ein derartiges alleiniges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers jedenfalls unvereinbar.

Nun wird behauptet, daß üblicherweise der in einen Betrieb eintretende Arbeitnehmer überhaupt keine Vereinbarung über seine Arbeitszeit eingehe, woraus sich ergebe, daß deren Bestimmung dem Arbeitgeber obliege²⁾. Es ist richtig, daß beim Eintritt eines Arbeitnehmers in einen Betrieb selten ausdrückliche Vereinbarungen über die Arbeitszeit getroffen werden. Beim Eintritt in den Betrieb unterwirft sich der Arbeitnehmer den im Betrieb geltenden allgemeinen Regelungen über den Arbeitsablauf³⁾. Diese werden dadurch zum Gegenstand der beiderseitigen Verpflichtungen, also arbeitsvertraglicher Pflichten bzw. solcher aus dem Arbeitsverhältnis. Zutreffend weist aber *Denecke*⁴⁾ darauf hin, daß die Unterwerfung unter die allgemeine Ordnung des Betriebes erfolgt „unter der Voraussetzung, daß der Arbeitgeber gebunden ist durch eine Ordnung, die innerhalb der gesetzlichen Grenzen nicht von ihm allein geschaffen, sondern nur mit Zustimmung der Belegschaft zustande gekommen ist und weiter deren Zustimmung, wenn auch nicht jedes einzelnen Arbeitnehmers, bedarf“.

Wenn sich aus dem Gesetz die Verpflichtung zur Leistung der zulässigen Höchstarbeitszeit nicht ergibt, taucht die Frage auf, ob das gleiche auch für Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen gilt oder ob solche Regelungen die Verpflichtung zur Leistung der vorgesehenen Arbeitszeit enthalten. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Arbeitszeit sind in der Regel sogenannte neutrale Normen, weil sie nur wiederholen, was bereits im Gesetz steht. Ob es sich um eine solche neutrale Norm handelt oder nicht, hängt von der Formulierung der tarifvertraglichen Bestimmung ab. Wenn nur, wie es in der Regel der Fall ist, die Gesetzesvorschrift wiederholt wird, daß die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit acht Stunden oder die wöchent-

1) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.—5. Aufl., Bd. I S. 156; Denecke, Kommentar zur AZO, 1953, § 3 Anm. 3 und 4; (beide mit Angaben weiterer Literatur und der einschlägigen Rechtsprechung).

2) So Maus, Das Arbeitsverhältnis S. 206 und Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1. Bd. S. 227, 256.

3) „Im Arbeitsleben gilt es als selbstverständlich, daß der in einen Betrieb eintretende Arbeitnehmer die allgemein geltende Art des Arbeitsablaufes in einem Betriebe hinzunehmen hat. Das Arbeitsverhältnis spielt sich im Betriebsverbande ab. Eine besondere Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers bei dessen Einstellung kann daher im allgemeinen nicht angenommen werden. Der Arbeitnehmer weiß auf jeden Fall, daß im Arbeitsablauf der einzelnen Betriebe bestimmte Gesetzmäßigkeiten herrschen, mag er sie auch im einzelnen nicht kennen. Es ist seine Sache, sich über die allgemeine Gestaltung des Betriebes zu erkundigen, wenn er sich ihr nicht von vornherein stillschweigend unterwerfen will.“ Bundesarbeitsgericht in 2 AZR 5/53 vom 21. 12. 1954.

4) a.a.O. § 3 Anm. 4.

liche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf, liegt eine neutrale Norm vor⁵⁾. Rechtswissenschaft und Rechtsprechung gehen jedoch davon aus, daß in der Regel in einer den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Tarifnorm eine Verpflichtung der tarifbeteiligten Arbeitnehmer zur Leistung dieser Arbeitszeit und ihr — durch den Arbeitgeber nicht durch einseitigen Akt zu beseitigender — Anspruch auf Beschäftigung während dieser Zeit und die entsprechende Lohnzahlung besteht, ohne daß dem der Grundsatz der Unabdingbarkeit einer einzelvertraglichen Verkürzung der Arbeitszeit unter Fortfall des Lohnanspruches im Wege ist⁶⁾.

Die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeitszeit ergibt sich für ihn bindend aus der gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) abzuschließenden Betriebsvereinbarung, in der Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen festgelegt werden. Das kann selbstverständlich auch im Tarifvertrag geregelt werden. Geschieht dies, so ergibt sich die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeitszeit direkt aus dem Tarifvertrag. Für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung ist dann kein Raum mehr.

In § 3 AZO ist von der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit die Rede. Aus dem Wortlaut des § 3 geht hervor, daß die Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche sich auf die sechs Werkzeuge bezieht; damit ist nichts über die Zulässigkeit ihrer Überschreitung durch Sonntagsarbeit gesagt, soweit diese zugelassen ist⁷⁾.

§ 4 AZO regelt die Möglichkeit, an einzelnen Werktagen eine Verkürzung der achtstündigen Arbeitszeit vorzunehmen und die an diesem Tage ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der gleichen, vorhergehenden oder nachfolgenden Woche zu verteilen, wobei die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten darf. § 4 spricht zwar von einer „Verkürzung“ an einzelnen Werktagen und dem Ausgleich dafür. In den Begriff „Verkürzung“ eingeschlossen ist der gänzliche Fortfall der Arbeitszeit an einem Tage, so daß die in manchen Betrieben eingeführte Regelung, die 48stündige Wochenarbeitszeit auf fünf Tage zu verteilen, rechtlich zulässig ist. Daß eine solche Regelung aber sozialpolitisch unerwünscht ist, bedarf keiner besonderen Betonung. Sie ist das Gegenteil dessen, was die Gewerkschaften erstreben, Arbeitszeit im Sinne der AZO ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der täglichen Arbeitszeit ausschließlich der Pausen (§ 2 Abs. 1 AZO). Bei 48 Stunden an fünf Tagen ergibt sich eine tägliche Arbeitszeit von neun Stunden 36 Minuten oder rund 9¹/₂ Stunden. Das bedeutet — da nach den weiteren Vorschriften der AZO (§§ 12 Abs. 2, 18 Abs. 1) bei einer solchen täglichen Arbeitszeit den erwachsenen Männern mindestens ¹/₂ Stunde, den Frauen mindestens eine Stunde Pause gegeben werden muß —, daß die reine Schichtzeit für Frauen auf 10¹/₂ Stunden kommt⁸⁾.

Bei dieser Gelegenheit sei darauf hingewiesen, daß es mit der gewerkschaftlichen Auffassung einer Arbeitszeitverkürzung aus Gründen des Arbeitsschutzes unverträglich ist, wegen der langen Schichtzeit bei Verteilung von 48 Stunden (oder auch weniger, wie etwa 45 Stunden) auf fünf Tage eine Verringerung der nach dem Gesetz innerhalb der Arbeitszeit zu gewährenden Pausen zu fordern oder zu vereinbaren. Die Forderung auf Verkürzung der Arbeitszeit aus arbeitsphysiologischen und -psychologischen Gründen wegen der gesteigerten Intensität, die an den meisten Arbeitsplätzen von den Arbeitnehmern verlangt wird, und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Schäden steht einer Verkürzung der Pausen innerhalb der Schichten entgegen. Vom gewerk-

5) Siehe Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 2. Bd. S. 78, 149, 254 ff. und Hueck-Nipperdey, Kommentar zum TVG, § 1 Anm. 41, § 4 Anm. 68, 69, an beiden Stellen mit Angabe weiteren Schrifttums und der Rechtsprechung; Denecke a.a.O. § 3 Anm. 3; Siebert in AR-Blattei „Arbeitszeit I D Arbeitszeit und Arbeitsverhältnis“ IV.

6) Siehe die Angabe in Anm. 5.

7) Anders in der VO über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, wo in § 1 die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in die zulässige Wochenarbeitszeit von 60 Stunden einbezogen ist, und § 3 des Jugendschutzgesetzes, der die Sonntagsarbeit ebenfalls in die „Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (| 7) einbezieht.

8) Für Jugendliche darf bei Verkürzung der Arbeitszeit an einzelnen Werktagen unter Verlängerung an anderen Wochentagen die tägliche Arbeitszeit laut § 9 Abs. 3 Jugendschutzgesetz neun Stunden nicht überschreiten. In dieser Zeit müssen nach § 15 Abs. 1 den Jugendlichen mindestens 3/4 Stunden als Pause gewährt werden.

schaftlichen Standpunkt kann daher der Fünftagewoche bei 48stündiger Wochenarbeitszeit nicht zugestimmt werden. Das wollen sie ja auch nicht; ihre Forderung lautet auf fünf Tage zu acht Stunden gleich 40 Stunden Wochenarbeitszeit.

Da die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit nur die Festsetzung einer Höchstarbeitszeit ist, ist es rechtlich durchaus möglich, tarifvertraglich eine kürzere Arbeitszeit zu vereinbaren, also auch die Fünftagewoche mit 40 Stunden. Es gibt keine arbeitsrechtliche und keine tarifrechtliche Vorschrift, die dem im Wege steht. Das gilt nicht nur für diejenigen Arbeitnehmer, die unter die AZO fallen. Es gilt auch für diejenigen, die einer der Sonderregelungen unterliegen, wie der vorläufigen Landarbeitsordnung, dem Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien, der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten. Auch für diese Arbeitnehmergruppen kann die Vierzigstundenwoche vereinbart werden.

Sie kann auch durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, eine Verkürzung der Arbeitszeit zunächst für einzelne Gruppen oder Abteilungen eines Betriebes vorzunehmen. Eine solche Sonderregelung widerspricht nicht etwa dem Gleichheitsgrundsatz; es sei denn, daß einzelne Gruppen oder Abteilungen aus Willkür von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommen werden.

Es besteht wohl selten die Möglichkeit, von der gegenwärtig geltenden Arbeitszeit sofort zur Fünftagewoche mit 40 Stunden zu kommen. In vielen Fällen wird die Verkürzung der Arbeitszeit stufenweise vorgenommen werden müssen. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten: Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, beispielsweise fünf Tage mit acht und der letzte Tag mit vier Stunden, gleich 44 Stunden; oder Fortfall des Samstags (oder eines anderen Wochentags) und dann fünf Tage mit neun Stunden, gleich 45 Stunden. Diese beiden rechtlichen Möglichkeiten sind aber für die Gewerkschaften in den überwiegenden Fällen rein theoretischer Natur. Denn ihre Mitglieder wünschen ja nicht lediglich eine Verkürzung der Arbeitszeit, es geht ihnen mindestens ebensowehr um das erweiterte Wochenende. Die Tarifpolitik wird sich daher auch bei stufenweiser Verkürzung der Arbeitszeit darauf einstellen müssen, zunächst zu einem Fortfall des Samstags, zum verlängerten Wochenende zu kommen. In vielen Tarifgebieten dürfte der Fortfall der Arbeitszeit am Samstag unter gleichzeitiger Verkürzung der Wochenarbeitszeit leichter zu erreichen sein, weil dies für sehr viele Unternehmungen betriebswirtschaftlich vorteilhafter ist als eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter Beibehaltung des Samstags als Arbeitstag.

Es ist eine Frage der gewerkschaftlichen Macht und der Überzeugungskraft gewerkschaftlicher Argumente, welche Verkürzung der Arbeitszeit durchzusetzen ist, was im Tarifvertrag als zulässige Arbeitszeit vorgesehen wird. Es kommt aber nicht nur darauf an, die Vierzigstundenwoche tarifvertraglich zu vereinbaren. Eine solche Vereinbarung muß dann auch realisiert werden. Wir haben heute gesetzlich und tarifvertraglich eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden. Dennoch ist in zahllosen Betrieben, ja in ganzen Wirtschaftszweigen, die durchschnittliche Arbeitszeit nicht unwesentlich höher. Gelingt es nicht, die Vierzigstundenwoche (oder die in Zwischenstufen vereinbarte Verkürzung der 48-Stunden-Woche) zu verwirklichen, so stellt ihre tarifliche Vereinbarung praktisch nur eine Lohnerhöhung dar, indem die Berechnung von Überstundenzuschlägen nicht mehr von der täglich achtstündigen oder wöchentlich 48stündigen, sondern von einer verkürzten Arbeitszeit ausgeht.

Welche Möglichkeiten bestehen nun insoweit?

Das Gesetz sieht zunächst im § 5 vor, daß die tägliche Arbeitszeit für Vor- und Abschlußarbeiten bis zu zwei, höchstens bis zu zehn Stunden verlängert werden darf. Es ist notwendig, der Frage der Vor- und Abschlußarbeiten bei den künftigen Regelungen der Arbeitszeit im Tarifvertrag größere Aufmerksamkeit als in der Vergangenheit zu widmen. Es kann festgelegt werden, was als Vor- und Abschlußarbeit anzusehen ist,

wie auch vereinbart werden kann, daß solche Arbeiten nur für eine kürzere Dauer als den im Gesetz vorgesehenen zwei Stunden zulässig sind.

§ 14 AZO sieht die Verlängerung der Arbeitszeit in Notfällen vor und wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.

Für die Realisierung der vereinbarten Arbeitszeit sind nicht die Vor- und Abschlußarbeiten noch die Überschreitung in den eben genannten Fällen das Wesentlichste, sondern die Überstunden, die eine Steigerung der Produktion bezwecken und echte Mehrarbeit über die normale Arbeitszeit hinaus sind. Nach § 6 der AZO kann der Arbeitgeber an 30 Tagen im Jahr bis zu zwei Stunden täglich verlangen, bis zur Höchstgrenze von zehn Stunden täglich. Das Recht, diese Überstunden zu fordern, kann dem Arbeitgeber angeblich durch keine Vereinbarung genommen werden, weil es ihm vom Gesetz eingeräumt ist. Der Arbeitnehmer braucht diese Arbeitszeit jedoch nicht zu leisten, wenn er nicht auf Grund seines Arbeitsvertrages dazu verpflichtet ist⁹⁾.

Nach § 8 AZO kann das Gewerbeaufsichtsamt beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses befristet eine Verlängerung der Arbeitszeit zulassen. Auch hier gilt, daß der Arbeitnehmer nur im Rahmen seines Arbeitsvertrages zur Leistung zugelassener Überstunden verpflichtet ist und tarifliche Regelungen Platz greifen können. Durch Tarifvertrag können die Voraussetzungen, wann Überstunden zu leisten sind, vereinbart werden, wie auch ihre Dauer und ihr Umfang. Wenn das Gesetz bis zu zwei Stunden täglich zuläßt, so kann der Tarifvertrag das tägliche Höchstmaß auf eine Stunde festsetzen. Wenn nach dem Gesetz einschließlich der Überstunden die Arbeitszeit zehn Stunden täglich nicht überschreiten darf, so kann der Tarifvertrag auch diese Grenze herabsetzen.

Was in den Tarifverträgen bisher vereinbart wurde, um unberechtigte Überstunden, übermäßige Arbeitszeiten in den Betrieben zu verhindern, hat sich in der Zeit nach 1945 leider nicht so bewährt, wie es vor 1933 der Fall war. In dieser Feststellung liegt kein Vorwurf. Die Ursache liegt teils in ökonomischen Verhältnissen (zu niedriger Lohn im Verhältnis zu Lebenshaltungskosten plus Wiederbeschaffungs- und Erneuerungsbedarf), andererseits darin, daß Teile der Mitgliedschaft wie auch der Funktionäre von dem gewerkschaftlichen Ideen- und Geistesgut nicht in der Weise durchdrungen sind, wie es vor 1933 der Fall war. Wir haben eben die zwölf Jahre Nazi Herrschaft auch in dieser Hinsicht noch nicht überwunden.

Es muß daher geprüft werden, was zur Verhinderung von Überstunden und damit zur Realisierung der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit geschehen kann und muß. Auf die in vielen Tarifverträgen geforderte Zustimmung der Betriebsräte als Voraussetzung zur Leistung von Überstunden kann nicht verzichtet werden. Diese Regelung sollte im Gegenteil noch mehr ausgebaut werden, trotz der oft nicht unberechtigten Kritik, daß manche Betriebsräte sich nicht immer entschieden genug gegen Überstunden gewehrt haben. Es ist für die Betriebsräte oft nicht leicht, nein zu sagen, wenn die Belegschaft zur Leistung von Überstunden bereit ist. Diese Schwierigkeiten dürfen nicht verkannt werden.

Als sachliche Voraussetzung für Überstunden bestimmen verschiedene Tarifverträge, daß sie nur zulässig sein sollen, wenn sie durch Umsetzung und Neueinstellung von Arbeitskräften nicht zu vermeiden sind.

Eine Regelung ist es wert, eingehender geprüft zu werden. Sie kann das Überstundenunwesen unter Umständen eindämmen und dazu beitragen, daß die tarifliche Arbeitszeit eingehalten wird:

9) Siehe die in Anm. 1 angezogene Literatur und Rechtsprechung, auch Siebert a.a.O. Die Auffassung von Nikisch a.a.O. S. 256, daß die Dauer der Arbeitszeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliege, und von Maus a.a.O. S. 206, der dem Arbeitnehmer das Recht einer Prüfung der Zweckmäßigkeit der Arbeitszeit-Anordnung des Arbeitgebers abspricht, sind abzulehnen. Sie widersprechen der Gleichberechtigung des Arbeitnehmers als Partner des Arbeitsverhältnisses, auch dem Grundgedanken des Betriebsverfassungsgesetzes (insbesondere § 56 Abs. 1 Buchst. a). Siehe auch hierzu die oben im Text zitierte Äußerung von Denecke.

In den Tarifverträgen für den Steinkohlenbergbau ist vorgesehen, daß Überstunden geleistet werden müssen, wenn Gefahr für Menschenleben besteht oder Gefahren für die Sicherheit und den ungestörten Ablauf des Betriebes es erfordern. Daß Überstunden in solchen Situationen berechtigt sind, steht außer Zweifel. Der Bergbau kennt dann aber noch eine andere Regelung für Arbeitszeitfragen, die allerdings nicht für Überstunden oder Überschichten gilt. In besonders gelagerten Fällen, deren Behebung weder durch organisatorische noch durch sonstige zumutbare Maßnahmen möglich ist, kann auf Antrag der Werksleitung oder des Betriebsrates ein Tarifausschuß eine vom Tarifvertrag abweichende Arbeitszeitregelung treffen. Der Tarifausschuß besteht aus Vertretern der Werksleitung und der IG Bergbau¹⁰⁾. Der Gedanke eines solchen Tarifausschusses ist es, der in die Tarifverträge übernommen werden sollte; eines Tarifausschusses, der für die Zulassung von Überstunden zuständig ist, wenn es sich nicht um solche wegen Vor- oder Nacharbeit oder wegen des drohenden Verderbens von Lebensmitteln, Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen handelt. Auf diesem Weg können die Gewerkschaften wieder stärkeren Einfluß auf die Arbeitszeit gewinnen. Schließlich besteht ihre Aufgabe ja nicht nur darin, in einem Tarifvertrag die höchstzulässige Arbeitszeit zu vereinbaren. Sie haben vielmehr auch darauf zu achten, daß der Tarifvertrag in den Betrieben eingehalten wird. Sie haben mit zu prüfen und zu entscheiden, ob Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit durch Überstunden notwendig sind oder durch andere Maßnahmen verhindert werden können. Dabei wird vielleicht ein Problem auftauchen, das ich an anderer Stelle und in einem anderen Zusammenhang zu erörtern hatte: Wir müssen zu fachlich und regional engeren Tarifgebieten kommen¹¹⁾. Meine damaligen Überlegungen sollen hier nicht wiederholt werden. Es genüge der Hinweis, daß sich aus dem Problem der Arbeitszeit heraus die gleiche Notwendigkeit ergibt.

Einige Worte noch zu der Frage der Überstundenzuschläge: Es ist vorgeschlagen worden, Überstunden für den Unternehmer durch Erhöhung der Überstundenzuschläge unrentabel zu machen, so daß er auf sie verzichtet. Bei der Mentalität, die zur Zeit in den Betrieben vielfach festzustellen ist, gleicht die Erhöhung der Überstundenzuschläge einem zweiseitigen Schwert. Für den Arbeitgeber werden die Überstunden dann, zweifellos teurer. In manchen Fällen werden sie auch unrentabel. Auf der anderen Seite wirken erhöhte Überstundenzuschläge in den Betrieben aber leicht als Anreiz, den Wünschen des Arbeitgebers auf Überstunden entgegenzukommen, da sie nicht unbeträchtliche Einkommenserhöhungen mit sich bringen. Es hängt vielleicht zu einem Teil davon ab, ob es sich um lohnintensive Betriebe handelt, bei denen der Zuschlag stärker ins Gewicht fällt als bei anderen, ob dieser Weg der Überstundenbekämpfung zum Erfolg führt. Ich stehe ihm skeptisch gegenüber.

Einer besonderen Regelung bedarf die Fünftagewoche mit 40stündiger Arbeitszeit in den kontinuierlich arbeitenden Betrieben. Hier bestünde zwar die Möglichkeit von der Achtstundenschicht zur Sechstundenschicht überzugehen. Das würde aber bedeuten, die Arbeitnehmer dieser Betriebe im gleichen Maße vom Wochenende auszuschalten, wie es bei der Achtstundenschicht der Fall ist. Für die kontinuierlich arbeitenden Betriebe lassen sich keine allgemein gültigen Regeln aufstellen. Es ist dabei u. a. zu berücksichtigen, inwieweit sie sonntags überhaupt voll arbeiten müssen oder eventuell mit verminderter Belegschaft arbeiten können. Wenn die Fünftagewoche in diesen Betrieben eingeführt wird, ist das Wochenende für die in ihnen Beschäftigten

10) Im Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinischwestfälischen Steinkohlenbergbaues vom 7. April 1953 lautet § 7 Ziff. 1: „In besonders gelagerten Fällen, d. h. besonderen Einzelfällen, deren Behebung weder durch organisatorische noch sonstige zumutbare Maßnahmen möglich ist, kann der Tarifausschuß auf Antrag der Werksleitung oder des Betriebsrats eine andere Regelung treffen. Er bedient sich dabei erforderlichenfalls des Gutachtens einer vierköpfigen „Paritätischen Kommission für die Schichtzeitverkürzung“.“

11) Erich Bührig, Lohnermittlung und Arbeitsrecht in WWI-Mitteilungen 1954 S. 244 und Arbeit und Recht 1955 S. 15.

nicht immer frei. Es werden sich zum Teil Freizeiten außerhalb des Wochenendes ergeben. Das ist nicht zu vermeiden. Doch müssen Lösungen gesucht werden, die auch diese Arbeitnehmer weitestmöglich am allgemeinen Wochenende teilnehmen lassen. Sonst bleiben ihnen viele kulturelle Veranstaltungen verschlossen. Wie schwierig das Problem von den Beteiligten selber gesehen wird, geht daraus hervor, daß die IG Metall im Bereich der eisen- und stahlerzeugenden Industrie bereits drei Kommissionen eingesetzt hat, die untersuchen sollen, wie man für die einzelnen Gruppen dieser Industrie am besten zu einer zweckmäßigen Verkürzung der Arbeitszeit kommt.

Zu den arbeitsrechtlichen Fragen der Arbeitszeit gehören auch die Rechte des Betriebsrates nach dem bereits erwähnten § 56 Abs. 1 Buchst. a des BetrVG, sein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung vorliegt.

Es bestehen Meinungsverschiedenheiten, ob die Mitbestimmung des Betriebsrates sich nur auf die regelmäßige Arbeitszeit bezieht oder auch auf Abweichungen von ihr. Ich bin der Meinung, daß es auch der Mitbestimmung des Betriebsrates bedarf, wenn von der festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit abgewichen werden soll. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen im Sinne von § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG bedeutet sowohl die regelmäßige Arbeitszeit wie auch Ausnahmen¹²⁾.

Eine zweite umstrittene Frage ist, ob die genannte Gesetzesvorschrift nur zum Inhalt hat, daß die Lage der Arbeitszeit mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist oder auch die Dauer, soweit eine bindende tarifliche Regelung nicht vorliegt. Da die gesetzliche Regelung nur die zulässige Höchstarbeitszeit festsetzt, das gleiche in der Regel auch für tarifliche Bestimmungen gilt, so wird mit Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auch deren tägliche und wöchentliche Dauer bestimmt. Die Dauer der Arbeitszeit unterliegt also ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Eine alleinige Bestimmung der Dauer der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, bei der dann nur ihre zeitliche Lage (Beginn und Ende) mit dem Betriebsrat zu vereinbaren wäre, entspricht nicht, wie oben schon ausgeführt, der heutigen Auffassung vom Arbeitsverhältnis.

Abschließend sei noch auf ein Problem hingewiesen, das von den Gewerkschaften bei der tariflichen Verkürzung der Arbeitszeit und der Forderung nach vollem Lohnausgleich berücksichtigt werden muß. Wenn — und das ist die Regel — Arbeitszeit und Lohn in verschiedenen Tarifverträgen vereinbart sind (Mantel- oder Rahmentarifvertrag und Lohntarif), dann kann die Verkürzung der Arbeitszeit mit gleichzeitigem Lohnausgleich nur durchgesetzt werden, wenn beide Tarifverträge zum gleichen Zeitpunkt ablaufen. Ist der die Arbeitszeitregelung enthaltende Manteltarif gekündigt, der Lohntarifvertrag zum gleichen Zeitpunkt aber nicht kündbar, kann der Lohnausgleich nicht durchgesetzt werden (es sei denn, daß die Arbeitgeber zur Gewährung des Lohnausgleichs trotz derzeitiger Unkündbarkeit und dadurch bedingtem Fortbestand des Lohntarifes dazu bereit sind, was aber wohl kaum eintreten dürfte). Denn die tarifliche Friedenspflicht gilt für den Lohntarif, wenn auch durch den Manteltarif eine Verkürzung der Arbeitszeit eintritt. Wenn es nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist, beide Tarifverträge zum gleichen Termin zu kündigen, muß überlegt — und von der tarifbeteiligten Gewerkschaft entschieden — werden, ob nicht zunächst einmal die Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt werden soll. Der Lohnausgleich wäre dann herbeizuführen, wenn die tarifliche Bewegungsfreiheit auf lohnpolitischem Gebiet gegeben ist.

12) Ebenso u. a. Fitting-Kraegeloh BetrVG 3. Aufl. § 56 Anm. 14; Siebert AR-Blattei „Arbeitszeit ID Arbeitszeit und Betriebsverfassung“ V 2b; auch Dietz BetrVG § 56 Anm. 16, der diese Auffassung jedoch in der Festschrift für H. C. Nipperdey (S. 162) aufgibt; anderer Meinung u. a. Galperin BetrVG 2. Aufl. § 56 Anm. 10a; Meißinger BetrVG § 56 Anm. 6.