

Umsetzung des TVöD – Hinweise zu Streitfragen Teil 1 – Arbeitszeit – TVöD

Mit diesem TS berichtet möchten wir euch weitergehende Erläuterungen und Argumentationshilfen zu gleichnamigen Infoblatt geben. Die aktuellsten Auslegungsfragen werden aus ver.di-Sicht dargestellt, sowie der aktuelle Erörterungsstand aufgezeigt. Dieses Info geht vor allem auf die bisher an uns herangetragenen Fragestellungen zum Thema Arbeitszeit ein und erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit eines „ver.di-Kommentars“.

Derzeit sind die Gespräche zu offenen Punkten mit den Arbeitgebern ausgesetzt. Sobald die Gespräche wieder aufgenommen werden und Ergebnisse vorliegen, werden wir entsprechend informieren.

Zu den Punkten, die nach ver.di Auffassung im Tarifvertrag eindeutig geregelt sind, wurden bereits Vordrucke zur Geltendmachung der individuellen Ansprüche für die Beschäftigten versandt.

Arbeitszeit

Regelmäßige Arbeitszeit § 6 TVöD

∞ Arbeitsort

Aufgrund der unterschiedlichen Definitionen im Arbeiter- und Angestelltenbereich zu Arbeitsort und Arbeitsstelle ist es uns nicht gelungen, eine einheitliche Definition im TVöD neu zu tarifieren, so dass grundsätzlich auf die einschlägige Rechtsprechung zurückgegriffen werden muss.

Anders als jedoch Breier/Dassau u.a. kommentieren sowohl Beppler/Böhle/Martin/Stöhr (Beck-Verlag) als auch Hamer die ver.di Auffassung:

"Auf den Unterschied zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsstelle kommt es daher künftig nicht mehr an. Die Beschäftigten haben also ihre Arbeit am Arbeitsplatz aufzunehmen, worunter das Gebäude, die Abteilung, die Werkstatt oder Station zu verstehen ist, in der sich der Arbeitsplatz befindet. Das Anlegen von Schutzkleidung gehört zur Arbeitsleistung, das von üblicher Arbeitskleidung hat jedoch vor Arbeitsbeginn stattzufinden. Eine Ausnahme bildet solcher Dienstkleidung, die in einem Umkleezimmer anzulegen und abzulegen ist und nicht mit nach Hause genommen werden darf (BAG 28.7.1994, AP BAT § 15 Nr 32)."[Beck'scher Online-Kommentar § 6 Rn 50] bzw.:

"...so dass das allgemeine Arbeitsrecht gilt. Der Arbeitgeber kann durch Organisationsentscheidung, die als Annexregelung zur Arbeitszeitverteilung mitbestimmungspflichtig ist, bestimmen, wo die Arbeit begonnen und beendet wird. Hat der Beschäftigte vor Aufnahme der Arbeit eine Dienst- oder Schutzkleidung anzulegen oder sich in anderer Weise im Dienstgebäude auf die Arbeit vorzubereiten, gehören diese Zeiten zur Arbeitszeit. Gleiches gilt für das Ablegen der Dienstkleidung, eine notwendige

Körperreinigung usw. (so auch BAG vom 28.7.1994-6 AZR 220/94; einschränkend BAG vom 11.10. 200 - 5 AZR 122/99 ...) [Wolfgang Hamer, Basiskommentar zum TVöD § 6 Rn 3]

Zu beachten: Für den Besonderen Teil Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen wurde im § 22 TV-Ü die Weitergeltung der bestehenden Regelungen zu Wege- und Umkleidezeiten vereinbart.

∞ **Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit**

Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Ausnahmen:

- Besonderer Teil Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen (§ 48 Abs. 1 BT-K) keine Einrechnung
- Besonderer Teil Flughäfen (§ 41 Buchst. a) keine Einrechnung aufgrund landesbezirklichen Tarifvertrages möglich

∞ **Ausgleichszeitraum**

Bezugnahme: § 6 Absatz 2 TVöD

Problem: Arbeitgeberauslegung grundsätzlich ein Jahr

Der Tariftext lautet "...ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen....". Anderslautende Auslegungen (z.B.: "grundsätzlich ein Jahr" oder "nicht unter einem Jahr" entsprechen nicht dem Tarifwortlaut).

Die Regelung bedeutet, dass die Betriebsparteien den Ausgleichszeitraum im Rahmen der Mitbestimmung gemeinsam definieren.

Beginn und Ende des Zeitraums müssen festgelegt werden, der nicht unbedingt an das Kalenderjahr gebunden ist. Dabei darf jedoch nicht - wie bisher teilweise üblich - für jede einzelne Überschreitung ein neuer Ausgleichszeitraum starten.

Bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit kann auch ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden. Dies kann jedoch nur der Fall sein, wenn die Dienst-/oder Schichtpläne auch einen entsprechend längeren Zeitraum mit ausgeglichener Arbeitszeit umfassen (siehe auch unter § 7 Abs. 8 Buchst. c).

∞ **Arbeit am 24./31.12. und an Sonn- und Feiertagen**

Bezugnahme: § 6 Absatz 3 TVöD

Problem: Umsetzung der Sollarbeitszeitverminderung

Der Absatz regelt zunächst die bezahlte Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts. Kann die Freistellung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erteilt werden, ist innerhalb von drei Monaten ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

Weiterhin sieht die Regelung eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag (Montag-Samstag) fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden vor.

Beschäftigte, die nach ihrem maßgeblichen Dienstplan an einem werktäglichen Feiertag frei haben, fallen zunächst nicht automatisch unter die Regelung des EFZG, da nicht der Feiertag der Grund für den Arbeitsausfall ist (sondern ihr dienstplanmäßiges Frei). Die Beschäftigten müssen ihren freien Tag am Wochenfeiertag nacharbeiten. Dies wurde in der bisherigen Praxis gemäß § 15 Abs 6 Unterabs 2 BAT/BMT-G und der dazu ergangenen Rechtsprechung als ungerecht empfunden. Mit der Regelung in § 6 Abs. 3 sollte dieser Ungleichbehandlung abgeholfen werden.

Gemäß Satz 3 mit der dazugehörigen Protokollerklärung vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für (gesetzliche) Feiertage, die auf einen Werktag (Montag bis Samstag) fallen, sowie für den 24./31.12. um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

D.h. folgende Punkte sind zu beachten:

- ∞ Im Betrieb wird nach einem Dienstplan gearbeitet
- ∞ Der/die Beschäftigte arbeitet also an wechselnden Tagen in der Woche
- ∞ Der/die Beschäftigte müsste ohne diese Regelung nacharbeiten (um Soll zu erfüllen)

Die regelmäßige Arbeitszeit wird um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden vermindert - und zwar um die Anzahl der Stunden, die der/die Beschäftigte hätte arbeiten müssen, wenn er/sie nicht frei hätte. Ohne diese Regelung müssten die betroffenen Beschäftigten genauso lange arbeiten, als wenn es den Feiertag nicht gegeben hätte.

Die bisherigen Regelungen zu den Vorfesttagen (Ostersamstag, Pfingstsamstag) ist entfallen.

∞ **Zeitzuschlag Feiertagsarbeit**

Bezugnahme: § 8 Absatz 1 Buchst. d TVöD

Gemäß § 8 Absatz 1 Buchst. d beträgt der Zeitzuschlag für

- | | |
|---|------|
| - den 24./31.12.TVöD ab 6:00 Uhr | 35% |
| - Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich | 35% |
| - ohne Freizeitausgleich | 135% |

Laut dazugehöriger Protokollerklärung ist der Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit zu gewähren und im Dienstplan gesondert auszuweisen. Der Ersatzruhetag muss an einem anderen Werktag gewährt werden, also an einem regulär zu bezahlenden, nicht arbeitsfreien Tag. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden höchstens 235% gezahlt. Die Begrenzung auf 235% macht deutlich, dass eine Sollreduzierung nicht automatisch einen pauschal gewährten Freizeitausgleich umfasst, sondern eine Sollreduzierung plus Freizeitausgleich entsprechend begrenzt wird.

∞ **Besonderer Teil Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen**

Betreffs der Arbeit am 24./31.12. gilt § 6 Abs. 3 Allgemeiner Teil TVöD.

Betreffs der Arbeit an Feiertagen gilt § 49 BT-K. Dieser wurde – obwohl von Arbeitgeberseite nachträglich gefordert – nicht geändert. Die Regelung zur Zuschlagsvorschrift für Feiertagsarbeit des allgemeinen Teils (§ 8 Absatz 1 Buchst. d) ist anzuwenden. Das bedeutet eine Zuschlagshöhe von 135% ohne Freizeitausgleich oder 35% mit Freizeitausgleich – auch bei entsprechender Sollarbeitszeitreduzierung. § 49 BT-K regelt eine Verminderung der Arbeitszeit – nicht des Entgelts und somit eine bezahlte Arbeitszeitverkürzung (Lohnausfallprinzip) und nicht die automatische Umwandlung von Zeitzuschlägen in Freizeit.

∞ **Zeitzuschlag für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen**

Abweichend von den bisherigen Regelungen im BAT/BMT-G/MTArb ist ein Zeitzuschlag für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen nicht explizit aufgeführt. Für gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen ist der Feiertagszuschlag zu zahlen (Satz 3: „Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen ... der höchste Zeitzuschlag...“). Zu beachten: Oster- und Pfingstsonntag sind keine gesetzlichen Feiertage, so dass hier lediglich der Anspruch auf Sonntagszuschlag entsteht.

∞ **Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz**

Bezugnahme: § 6 Absatz 4 TVöD

Problem: Begründung für weitgehende Abweichungen bei Arbeitszeitregelungen

Mit der Regelung „aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.“ ist die Hürde für solche Vereinbarungen eher hoch anzusetzen. Sie sollen Ausnahmestatbestände bleiben, die nicht zu einer Grundregel führen dürfen. Die dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe müssen der Anlass für den Abschluss einer Betriebs- und Dienstvereinbarung sein (Anwendungsvoraussetzung) und in der Vereinbarung im Einzelnen dargelegt werden (z.B. im TV-V: Revision, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten).

Eine Möglichkeit zu einer Betriebs-/Dienstvereinbarung aus dringenden betrieblichen Gründen findet sich in der dazugehörigen Protokollnotiz:

„In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.“

Nach der Regelung – unter oben genannten Voraussetzungen – kann auch nur von § 7 Abs. 1 (z. B. Verlängerung der tägl. Arbeitszeit) und Abs. 2 (z.B. Anpassung Ruhepausen, Ruhezeit bei öffentlichen Arbeitgebern) bzw. § 12 ArbZG (z. B. 12h-Schichten an Sonntagen) abgewichen werden, nicht jedoch von § 7 Absatz 2a ArbZG, der die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich vorsieht (über durchschnittlich 48h/Woche).

∞ **Verpflichtung zur Leistung von „Sonderformen der Arbeit“**

Bezugnahme: § 6 Absatz 5 TVöD

Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Zu beachten: Bei Teilzeitbeschäftigung besteht die Verpflichtung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit nur aufgrund einzelarbeitsvertraglicher Regelung oder mit Zustimmung der/des Beschäftigten.

∞ **Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit**

Bezugnahme: § 6 Absätze 6 und 7 TVöD

Beide Absätze sehen neu (bisher nur im TV-Versorgung tarifiert) eine Flexibilisierungsmöglichkeit vor. Die Absätze ermöglichen Mehrarbeit ohne dass ein Überstundenzuschlag fällig wird:

- zum einen innerhalb einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 45 Stunden (Absatz 6)
- zum anderen innerhalb einer täglichen Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr (Absatz 7); im Besonderen Teil Entsorgung in der Zeit von 6 bis 22 Uhr

Beide Varianten sind nur alternativ für einen Betrieb/Dienststelle bzw. Betrieb-/Dienststellenteile und grundsätzlich nicht für Wechselschicht- oder Schichtarbeit anzuwenden! Es handelt sich um Obergrenzen, die nicht zwangsläufig ausgeschöpft werden müssen.

Voraussetzung für beide Gestaltungsmöglichkeiten ist der Abschluss einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung.

Die Vereinbarung einer täglichen Rahmenzeit bedeutet nicht die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden. Sie eröffnet die Möglichkeit, in der Zeit zwischen 6 und 20 Uhr einen Rahmen (von bis zu 12 Stunden) zu vereinbaren innerhalb dessen Mehrarbeit (bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden) ohne Zuschlagspflicht angeordnet werden kann.

Die getroffenen Regelungen sowohl bezüglich des Arbeitszeitkorridors, als auch der Rahmenzeit bedeuten weder eine Verlängerungsmöglichkeit der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1 noch der täglichen Arbeitszeit gemäß § 3 ArbZG. Die erbrachte Arbeitszeit ist innerhalb des Ausgleichszeitraumes entsprechend der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit bzw. ArbZG auszugleichen.

Abgrenzung zu Gleitzeitvereinbarungen

Es ist lediglich mit den Arbeitgebern intensiv über die verschiedenen Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten und deren Abgrenzung voneinander diskutiert worden. So war man sich einig, dass es sich bei Gleitzeitregelung um eine Form der Arbeitszeitgestaltung handelt, aus der sich bereits die Zeitdisposition der Beschäftigten ergeben muss. Im Gegensatz z.B. bei einer Vereinbarung zur Rahmenzeit, die bestimmte Arbeitsspitzen abdeckt, in der die Beschäftigten dann auch über keine individuelle Zeitdisposition verfügen, sondern lediglich im Team/in der Gruppe Absprachen treffen können. Ähnliches gilt auch für die wöchentliche Variante eines Arbeitszeitkorridors. Auf eine einfache Formel gebracht:

Korridor/Rahmenzeit: Vorgaben, wann Arbeit zu erbringen ist, mit ggf. Zeitdisposition innerhalb Team/Gruppe

Gleitzeit: individuelle Zeitdisposition, höchstens begrenzt durch "Kernzeiten" mit Anwesenheitspflicht

∞ **Definition Wechselschicht**

Bezugnahme: § 7 Absatz 1 TVöD

Nach dieser Definition muss Arbeit an allen Wochentagen, also auch samstags, sonntags und feiertags, am Tag und in der Nacht vorliegen. Es muss somit an sieben Tagen in der Woche jeweils 24 Stunden gearbeitet werden. Dazu muss ein Schichtplan vorliegen, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit für den jeweiligen Beschäftigten vorsieht.

Zwischen den einzelnen Nachtschichten (mind. 2 Std. Nachtarbeit) darf höchstens durchschnittlich ein Monat liegen. Monat ist der „Zeitmonat“, z.B.: letzter Nachtdienst am 15., erneute Heranziehung zum Nachtdienst spätestens am 16. des Folgemonats (im BT-K zu jeweils zwei Nachtschichten; ebenso im BT-F durch landesbezirklichen Tarifvertrag möglich).

Speziell zum BT-K: Die zwei geforderten Nachtschichten müssen nach dem Wortlaut des TVöD nicht zusammenhängend festgelegt sein. Diese Konstellation wird nur dann gefordert, wenn nach der letzten Nachtschicht ein voller (Zeit-)Monat ohne Nachtschicht liegt, z.B. Nachtschichten am 3. und 13. des Monats, im darauffolgenden Monat die erste Nachtschicht am 14. bedeutet am 15. die zweite Nachtschicht. Wären die Nachtschichten wie im ersten Monat, z.B. am 4. und 14., bestünde kein Zwang auf „zusammenhängend“.

Wenn der Beschäftigte infolge Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub an bestimmten Schichten, die für ihn nach seinem Dienst- oder Einsatzplan vorgesehen sind, nicht arbeiten kann, leistet er trotzdem Wechselschichtarbeit. Voraussetzung ist nur, dass der Schichtplan den regelmäßigen Wechsel vorsieht und dass der Beschäftigte zur Nachtschicht herangezogen wird. Keine Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte auch tatsächlich leistet.

(Die Kommentierung „Sponer/Steinherr geht im Gegensatz dazu davon aus, dass der Beschäftigte die Nachtschicht auch tatsächlich geleistet haben muss.)

Geltendmachungsvordruck zu § 7 Absatz 1 bzw. § 48 Absatz 2 BT-K

Um eine konkrete Bewertung vornehmen zu können, ob Wechselschichtarbeit vorliegt, ist v.a. im Bereich des BT-K zu empfehlen, Rahmendienstpläne zu gestalten, (die der Mitbestimmung unterliegen). Liegt kein Rahmendienstplan vor und wird der entsprechende Dienstplan für den betroffenen Beschäftigten „von Monat zu Monat“ und „je nach Personalstand“ geschrieben, so kann der Beschäftigte nur in einer rückwirkenden Betrachtung bewerten, ob Wechselschichtarbeit vorliegt. Dabei hat der Beschäftigte die Beweispflicht, ob er zur Nachtschicht (im BT-K zwei Nachtschichten) herangezogen bzw. eingesetzt worden ist.

∞ **Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit**

Bezugnahme: § 7 Absatz 8 Buchst. c) TVöD

Problem: Arbeitgeberauslegung

Aus der Vorschrift ergeben sich zwei möglichen Fallkonstellationen für zuschlagspflichtige Überstunden:

a).... die im Schichtplan vorgesehene tägliche Arbeitszeit wird durch angeordnete Mehrarbeit überschritten. Bereits dadurch entsteht eine zuschlagspflichtige Überstunde. Ein Ausgleichszeitraum ist nicht vorgesehen.

b)... es handelt sich um eine bereits im Schichtplan angelegte Mehrarbeit, die im Schichtplanturnus nicht auf die durchschnittliche 38,5-; 39- oder 40-Stunden-Woche ausgeglichen wird und somit zu zuschlagspflichtigen Überstunde wird.

Zunächst muss also der Schichtplanturnus ausgeglichen geplant werden, um keine Überstunde entstehen zu lassen.

Der Ausgleichszeitraum wird hier somit auf den Schichtplanturnus erweitert. Der Schichtplanturnus kann dabei unterschiedlich sein.

Aufgrund der eher „kryptischen“ Formulierung gibt es immer wieder Diskussionen zur täglichen Überstunde. Jedoch ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte für den Bereich Versorgung (TV-V), deren Dienstplangestaltung und praktizierte Umsetzung im Betrieb, als auch aus der Verhandlungsgenese zum TVöD eine begründbare Auslegung gemäß unserer Erläuterungen (siehe auch TS 76/05).

So hatte u.a. der ursprüngliche Vorschlag der Arbeitgeber folgenden Wortlaut:

"Im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden hinaus angeordnet und - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus - nicht ausgeglichen worden sind."

In der Formulierung des Arbeitgebervorschlags wird deutlich, dass sich der auf den Schichtplanturnus erweiterte Ausgleichszeitraum, sowohl auf die tägliche, als auch auf die geplante Überstunde bezieht. Dieser Text ist jedoch ausdrücklich nicht in den TVöD aufgenommen worden.

Es bleibt also bei den o.g. zwei möglichen Fallkonstellationen.

Beispiel:

Schichtplan	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4	Überstunden
Geplante Stunden	50	27	46,0	38,5	8, 5h über Ø regelmäßige Arbeitszeit hinaus geplant und nicht innerhalb Schichtplan ausgeglichen = zuschlagspflichtig
Zusätzlich angeordnete Stunden	0	2	0	0	2 h über Dienstplan hinaus angeordnet = zuschlagspflichtig

ggf. Geltendmachung

∞ **Bezahlung und/oder Freizeitausgleich**

Bezugnahme: § 8 Absatz 1, § 10 TVöD

Problem: Anordnung von Freizeitausgleich durch Arbeitgeber

Da der TVöD keine Regelung zum Freizeitausgleich für Bereitschafts-/Rufbereitschaftsdienst und/oder Überstunden vorsieht, sind diese Entgelte grundsätzlich gemäß § 24 TVöD auszubezahlen.

Ausnahme: § 43 Besonderer Teil Verwaltung (3-Monatsfrist zum Ausgleich von Überstunden)

Ein Ausgleich in Freizeit ist nur mit einer vereinbarten Faktorisierung von Zeitzuschlägen und/oder Überstunden nach § 8 TVöD in Verbindung mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nach § 10 TVöD möglich.

Zu beachten: die Faktorisierung von Bereitschaftsdienst- und/oder Rufbereitschaftsdienstentgelten ist in der Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto gesondert frei zu schalten (§ 10 Absatz 3 TVöD).

Eine zwingende Anordnung von Freizeitausgleich durch den Arbeitgeber ist aus ver.di-Sicht vorenthaltenes Entgelt!

Obwohl die Regelung zunächst den monetären Ausgleich statt in Freizeit favorisiert, ist sie u. E. ein Hebel flächendeckend zum Abschluss von Arbeitszeitkontovereinbarungen zu kommen, durch die sich die Beschäftigten dann letztendlich besser stellen als bisher (Stichwort „Krank im Frei“, Arbeitszeitsouveränität).

∞ **Bezahlung von Arbeitsstunden**

Bezugnahme: § 8 Absätze 2 TVöD

Die Regelung bestimmt, dass Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind am Ende des Ausgleichszeitraumes mit 100% zu vergüten sind (siehe auch unter Punkt Ausgleichszeitraum bzw. Bezahlung und/oder Freizeitausgleich).

∞ **Bezahlung der Rufbereitschaft**

Bezugnahme: § 8 Absatz 3 TVöD

Problem: Wochenendrufbereitschaft, geteilte Rufbereitschaftsdienste

A. Pauschale

Grundsätzlich ist die Rufbereitschaft mit der jeweiligen Stundenentgeltpauschale zu vergüten. Diese betragen an den Tagen

Montag- Freitag : das Zweifache

Samstag/Sonntag/Feiertag: das Vierfache

des tariflichen Stundenentgelts. Maßgebend ist dabei der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Beispiele:

1. Beginn Freitag 21:00 Uhr Ende Samstag 10:00 Uhr
⇒ Zweifaches Stundenentgelt
2. Beginn Freitag 21:00 Uhr Ende Sonntag 10:00 Uhr
⇒ für Freitag Zweifaches, für Samstag vierfaches = sechsfaches Stundenentgelt
3. Beginn Freitag 21:00 Uhr Ende Montag 10:00 Uhr
⇒ für Freitag Zweifaches, je für Samstag und Sonntag vierfaches = zehnfaches Stundenentgelt

Die Beispiele 2 und 3 beruhen auf der nachfolgend zitierten Niederschriftserklärung zum TVöD (Nr. 4):

„Zu § 8 Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

B. Bezahlung/Stunde

Eine zweite Fallgestaltung betrifft die ununterbrochene Rufbereitschaft bis zu 12 Stunden. Diese wird pro Stunde mit 12,5% des tariflichen Stundenentgelts bezahlt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es sich um eine ununterbrochene Rufbereitschaft handeln muss. In den Verhandlungen wurde mit der Regelung für kürzere

Dienste der Arbeitgeberförderung Rechnung getragen eine übermäßige Kostensteigerung gegenüber der alten Regelung zu vermeiden. ver.di hat diese Regelung jedoch unter die Prämisse gestellt, dass es sich um ununterbrochene Zeiten handeln muss, um eine Aufsplittung von Rufbereitschaftsdiensten zu vermeiden!

Beispiele: Rufbereitschaft von 18 bis 22 Uhr ⇨ 12,5% Stundenentgelt mal vier oder (nicht und!)

Rufbereitschaft von 4 bis 6 Uhr ⇨ 12,5% Stundenentgelt mal zwei

Ein Rufbereitschaftsdienst von 18 bis 22 Uhr und von 4 bis 6 Uhr ist unterbrochen und fällt unter die unter Punkt A erläuterte Regelung!

ggf. Geltendmachung

∞ **Bezahlung Inanspruchnahme Rufbereitschaft**

Bezugnahme: § 8 Absatz 3, Satz 4 TVöD (Rundungsregel)

Problem: Arbeitgeberpraxis unterschiedlich (Rundung der Summe aller Inanspruchnahmen auf eine Stunde pro Rufbereitschaft oder Rundung aller Inanspruchnahmen pro Monat/Dienstplanungszeitraum auf eine Stunde)

Die Bezahlung der Arbeitsleistung innerhalb des Rufbereitschaftsdienstes ist in § 8, Abs. 3 Satz 4 TVöD eindeutig geregelt. Der Tarifwortlaut besagt klar – entgegen der Arbeitgeberpraxis – dass **jede** angefangene Stunde der Inanspruchnahme inklusive der jeweiligen Wegezeiten aufzurunden ist und mit der Überstundenvergütung und ggf. Zeitzuschlägen (Ausnahme: § 46 Abs.4 BT-K) zu bezahlen ist.

Auch die Arbeitgeberauslegung (z.B. lt. RS KAV Ba-Wü) wonach die Zeitzuschläge nur für die tatsächliche Arbeitsleistung – also Abzug der Wege- und Aufrundungszeiten bei der Berechnung der Zeitzuschläge – ist nicht Tarifvertragstext. (Die Auffassung des KAV wird übrigens auch von arbeitgebernahen Kommentatoren nicht geteilt.)

Weiterhin entspricht der Tarifwortlaut inhaltlich dem im Februar 2005 in Potsdam erzielten Verhandlungsergebnis, wonach die bisherige 3-Stunden-Garantieregelung des BAT/BAT-O und BMTG-O (im BMT-G bezirklich festgelegte Mindestzeit) durch die Regelung im TV-V abgelöst wird.

Geltendmachungsvordruck zu § 8 Absatz 3 TVöD

∞ **Bezahlung Bereitschaftsdienst**

Bezugnahme: § 8 Absatz 4

Die Bezahlung Bereitschaftsdienstes ist im TVöD nicht mehr bundesweit geregelt, sondern wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – vereinbart. Bis zum In-Kraft-Treten der Regelungen gelten die am 30. September 2005 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

Ausnahme BT-K §§ 45 und 46: Zur Umsetzung der Regelungen zum Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern ist bereits eine Handlungshilfe erschienen –erstellt von der Bundesfachgruppe Krankenhäuser mit dem Landesfachbereich 3 von ver.di Bayern. Zu beziehen ist die Broschüre im Fachbereich der jeweiligen Bezirke.

In dem Termingespräch zum TVöD am 6./7. Februar 2006 wurde die Fortgeltung der tarifvertraglichen Regelungen zu Wechselschicht- und Schichtzulagen gemäß § 24 BMT-G bzw. gemäß Tarifvertrag zu Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 1. Juli 1981 vereinbart – auch für die entsprechenden Regelungen im Tarifgebiet Ost (siehe TS Nr 07/06).

Hinweis:

Der genannte Tarifvertrag gilt für die von Nr. 6 Abs. 2 SR 2o (Kernforschungseinrichtungen), Nr. 4 Abs. 3 SR 2t (Versorgungsbetriebe, Entsorgungseinrichtungen), Nr. 4 Abs. 3 SR 2u (Nahverkehrsbetriebe) oder Nr. 5 Abs. 2 SR 2v (Flughafen) BAT erfassten Angestellten.

Mit Hinweis auf die noch nicht erfolgte Unterschrift der Vereinbarung verweigern derzeit einige Arbeitgeber die Weiterzahlung der Zulage. Das Unterschriftenverfahren ist aktuell nahezu abgeschlossen, so dass eine solche Begründung gegenstandslos ist.

ggf. Geltendmachung

∞ **Anspruch auf volle Wechselschicht- und Schichtzulage für Teilzeitbeschäftigte**

Bezugnahme: § 8 Absatz 5 (Wechselschichtzulage) und Absatz 6 (Schichtzulage), sowie § 24 (rationelle Berechnung Entgelt für Teilzeitbeschäftigte) TVöD

Problem: Arbeitgeber verweigern eine klarstellende Tarifregelung

Die Höhe der Wechselschicht- bzw. Schichtzulage ist in § 8, Abs. 5 und 6 TVöD geregelt. Die Arbeitgeber lehnen eine volle Zahlung für Teilzeitbeschäftigte ab und berufen sich auf § 24 Abs. 2 TVöD, da in § 8 Absatz 5 und 6 Teilzeitbeschäftigte nicht ausdrücklich erwähnt sind.

Grundlage für die bisherige volle Zahlung war/ist die Rechtsprechung des BAG vom 23.6.1993 - 10 AZR 127/92.

Eine Prüfung durch die ver.di Rechtsabteilung hat ergeben, dass man auf der zitierten Rechtsprechung des BAG aus 1993 aufbauen kann. Der Wortlaut des TVöD hat sich insofern nicht geändert, als nur auf Beschäftigte abgestellt wird. Dieser Auffassung schließt sich auch die Kommentierung zum TVöD Sponer/ Steinherr, Januar 2006 an [§8 Rdnr.124]. Anderer Auffassung ist allerdings die Kommentierung Breier/ Dassau/ Kiefer/ Lang/ Langenbrinck [§8 Rdnr.54]

Da zum einen nur auf das Merkmal "Beschäftigte" abgestellt wird und zum anderen im TVöD Beispiele vorhanden sind, in denen Teilzeitbeschäftigte nochmals extra aufgeführt werden, können mit der Kommentierung von Sponer/ Steinherr im Rücken, auch mit guten Erfolgsaussichten arbeitsgerichtliche Verfahren geführt werden. Wie das BAG in seiner 1993-er Entscheidung feststellt, wird die Zulage für eine entsprechende zusätzliche Belastung gewährt. Die ist bei Teilzeitbeschäftigten genauso vorhanden wie bei Vollzeitbeschäftigten.

Geltendmachungsvordruck zu § 8 Absatz 5 bzw. 6 TVöD

∞ **Anspruch auf Wechselschicht- und Schichtzulage bei ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit**

Bezugnahme: § 8 Abs. 5 und Abs. 6

Problem: was heißt „ständig“?

„Ständig“ leistet der/die Beschäftigte Wechselschicht- oder Schichtarbeit, wenn der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in unbefristet diese Art der Tätigkeit zugewiesen hat. Der Nachweis ist in der Regel durch den Einsatz nach einem geregelten Dienstplan erbracht (siehe dazu Erl. Zu § 7). Unterbrechungen durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, Urlaub und Arbeitsunfähigkeit stehen der Annahme zu „ständig“ nicht entgegen. Unter Berücksichtigung der Definition in § 7 und der zum BAT erfolgten BAG-Rechtsprechung zu „ständig“, ist hierfür die Betrachtung mindestens eines Zwei-Monats-Zeitraumes maßgebend, um im Tarifsinn als „ständig“ angesehen werden zu können.

Im Gegensatz dazu bedeutet „nicht-ständig“, wenn der/die Beschäftigte nicht dienstplanmäßig mit Schichtarbeit beschäftigt wird, sondern zur Schichtarbeit nur aufgrund besonderer Umstände herangezogen wird (siehe BAG vom 23.3.1995). Leistet also der/die Beschäftigte z.B. vertretungsweise Schichtarbeit, ist eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde zu zahlen. Der Anspruch entsteht mit der ersten Schichtarbeitsstunde, es kommt nicht darauf an, dass der/die Beschäftigte alle im Schichtplan eingerichteten Schichten durchlaufen hat.

(siehe dazu auch Kommentar „Sponer/Steinherr“ und „Beck`scher Online Kommentar“)

∞ **Bereitschaftszeiten nach § 9 im Rettungsdienst**

Bezug: Anhang zu § 9 TVöD

Problem: Berechnung der Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst in Abgrenzung zum Bereitschaftsdienst (BT-K)

Grundsätzlich gilt, dass Bereitschaftszeiten bei Wechselschicht- und Schichtarbeit nicht möglich sind.

In Bereitschaftszeiten muss die Arbeit ohne Arbeitsleistung überwiegen (mindestens 51 v.H.). Auch wenn das Arbeitszeitgesetz den Begriff der Bereitschaftszeiten nicht kennt, so gelten die tariflichen und gesetzlichen Grenzen, d.h. für Beschäftigte, in deren Tätigkeiten regelmäßig und nicht in unerheblichen Umfang Bereitschaftszeiten anfallen, darf arbeitszeitschutzrechtlich die Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten.

Vergütungsrechtlich werden Bereitschaftszeiten zur Hälfte als Arbeitszeit bewertet.

Beispiel: 29,5 Stunden Vollzeit, 18 Stunden Bereitschaftszeit.

Hierbei ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit mit 47,5 Stunden fast erreicht. Die Vorgabe gemäß Anhang zu § 9 B Abs. 1, dass die Summe aus den faktorisierten Zeiten und der Vollarbeit die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 (in diesem Fall 38,5 Stunden in West) nicht überschreiten darf, ist erfüllt. Vergütet werden 29,5 Stunden als Vollarbeitszeit und 9 Stunden aus der faktorisierten Bereitschaftszeit vergütet. Somit ist der/die Beschäftigte 47,5 Stunden anwesend und erhält für 38,5 Stunden das Entgelt.

Die Entscheidung zur Durchführung von Bereitschaftszeiten unterliegt der Mitbestimmung durch die Personal- und Betriebsräte und ist nur im Rahmen einer einvernehmlichen (also ohne Einigungsstelle) Dienst-/Betriebsvereinbarung möglich. Hier-

bei ist besonders darauf zu achten, dass in der Dienstplan-/Einsatzplangestaltung für die Beschäftigten keine Minusstunden entstehen.

Die nach Anhang zu § 9 B Abs. 2 formulierte Höchstarbeitszeit von 12 Stunden bedeutet Vollarbeit einschließlich etwaiger Bereitschaftszeiten. (arbeitsschutzrechtlich sind Bereitschaftszeiten wie „normale“ Arbeitszeit zu betrachten.)

Grundsatz ist

1. es gibt eine regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1 (derzeit 38,5h/Woche West / 40h/Woche Ost), die dem Monatsentgelt zu Grunde liegt
2. diese regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch Bereitschaftszeiten verlängert werden – höchstens auf 48h/Woche
3. diese Verlängerung wird einmal für die Dienststelle festgelegt (nicht jede Woche neu ermittelt) und muss sich entsprechend im Dienstplan wieder finden (mitbestimmungspflichtig)
4. die sich aus Pkt. 2 ergebenden Stunden werden mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit gewertet (regelt im Prinzip eine Vergütung, die es für Arbeitsbereitschaft im BAT nicht gab)
5. die sich aus Pkt. 4 ergebende Stundenzahl + die "Vollarbeit" darf Pkt. 1 nicht überschreiten (Überschreitung ist nicht vorgesehen, da die Beschäftigten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 6 TVöD beschäftigt sind – ansonsten Annahmeverzug des Arbeitgebers)

In der dazugehörigen Verhandlungsniederschrift wurde weiterhin festgehalten, dass

- bei der Ermittlung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenze aus der Summe von Vollarbeit- und Bereitschaftszeit von durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich zur Vollarbeit auch z.B. eingeplante bzw. regelmäßige Überstunden, Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Nebentätigkeiten rechnen;
- die Tarifvertragsparteien klarstellen, dass die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit Anwendung finden, wenn in die Tätigkeit nicht regelmäßig oder nur unerheblich Bereitschaftszeiten fallen (regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft).

Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben unberührt. Das heißt, dass - sollten Beschäftigte im Rettungsdienst die Voraussetzungen gemäß § 7 Absatz 1 TVöD z.B. zur **Wechselschicht** erfüllen, ihnen auch die Zulage zusteht. Da auch Bereitschaftszeit generell Arbeitszeit ist, kann es u.E. auch keine Einschränkungen bezüglich der in Wechselschicht geleisteten (oder nicht geleisteten) Arbeit geben.

Auch die VKA verweist in ihrem Rundschreiben darauf, dass die allg. Regelungen zur Arbeitszeit unberührt bleiben – zwar mit dem Hinweis auf die Öffnungsmöglichkeit des § 6 Abs. 4. Allerdings bestätigt dies auch unsere o.g. Auffassung dass auch die übrigen Paragraphen gelten.

Zu den Öffnungsmöglichkeiten gemäß § 6 Abs. 4 TVöD siehe Erläuterungen oben.

∞ **Arbeitszeitkonto**

Bezug: § 10 TVöD

Auf ein Arbeitszeitkonto können gebucht werden:

- ∞ Zeitguthaben oder Zeitschuld nach Ablauf des betrieblich vereinbarten Ausgleichszeitraumes (ggf. Mehrarbeitsstunden nach § 8 Absatz 2)
- ∞ Überstunden, die ansonsten nach TVöD mit der Entstehung sofort zur Auszahlung kämen
- ∞ Mehrarbeitsstunden von Teilzeitkräften
- ∞ in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge
- ∞ in Zeit umgewandelte Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienstentgelte (gesonderte Freigabe in DV/BV)
- ∞ die innerhalb von Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor zusätzlich zur durchschnittlichen Arbeitszeit geleisteten Stunden

Die Buchung anderer Entgelte oder Entgeltbestandteile ist im TVöD nicht vorgesehen.

Ein Arbeitszeitkonto muss zwingend bei Flexibilisierungsvereinbarungen wie Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor eingerichtet werden.

Voraussetzung ist eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Hier muss festgelegt werden, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder nur in Teilen davon eingerichtet wird. Die Betriebsparteien müssen Regelungen zum Umgang mit Arbeitszeitkonten vereinbaren, wobei der TVöD hierfür Mindeststandards festschreibt.

Da es noch keine Muster-DV/BV speziell zum § 10 TVöD gibt, im folgenden eine Ergänzung dieser Mindeststandards um notwendige Punkte aus ver.di-Sicht:

- Die höchstmögliche Zeitschuld (bis 40 Std.; für Teilzeitkräfte proportional entsprechend der individuell vereinbarten Arbeitszeit) und das höchstzulässige
- Zeitguthaben (bis 150 Std.; für Teilzeitkräfte proportional entsprechend der individuell vereinbarten Arbeitszeit);
- die Antragsfristen vor dem Abbau von Zeitguthaben gestaffelt nach dem Umfang des gewünschten Freizeitausgleichs (je höher der gewünschte Freizeitausgleich sein soll, um so längere Antragsfristen sind vorzusehen);
- die Berücksichtigung der Wünsche des Beschäftigten, bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleichs, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Freizeitausgleichswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen;
- die Festlegung einer Frist, nach deren Ablauf ein vom Beschäftigten beantragter Freizeitausgleich als genehmigt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht unter Angaben von Gründen widersprochen hat, gestaffelt nach dem Umfang des gewünschten Freizeitausgleichs (je höher der gewünschte Freizeitausgleich sein soll, um so längere Entscheidungsfristen sind vorzusehen);
- die Behandlung des Widerrufs eines bereits genehmigten oder als genehmigt geltenden Freizeitausgleichs nach den Grundsätzen, die für den Widerruf eines genehmigten Erholungsurlaub gelten;
- die Festlegung eines Aufschlags zu Zeitguthaben für den Fall des Widerrufs eines bereits genehmigten oder als genehmigt geltenden Freizeitausgleichs;
- innerhalb eines Jahres das Arbeitszeitkonto mindestens einmal ausgeglichen wird (Durchlaufen „Nulllinie“)
- Automatische Kappung(-sgrenzen) sollen nicht vereinbart werden

Wir gehen davon aus, dass es sich bei einem Arbeitszeitkonto, das einen längeren Ausgleich als ein Jahr vorsieht, um ein Langzeitkonto handelt.

Langzeitkonten können individuell unter Beteiligung des Personal-/Betriebsrates, z. B. für Blockfreizeiten / Sabbaticals / persönliche Weiterbildungszeiten oder auch als vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand (Lebensarbeitszeitkonto) vereinbart werden.

- Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:
- der Zweck, sowie der Zeitpunkt des Ausgleichs müssen festgelegt werden;
- Maßnahmen zur Insolvenzsicherung, bei Erwerbsminderung und bei Arbeitgeberwechsel müssen geregelt werden
- Gewährleistung der Personalausstattung bei Freizeitausgleich

Vorteil von Arbeitszeitkonten:

Sie sind ein tariflich abgesichertes Instrument für die Beschäftigten um nicht einseitig den umfassenden Flexibilisierungswünschen der Arbeitgeberseite zu unterliegen.

- ∞ Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festzulegenden Zeitraum welche von den anfangs benannten Zeiten seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden sollen und welche er weiterhin bezahlt haben will!
- ∞ Der Beschäftigte entscheidet wann er Freizeit für Zeitguthaben haben möchte und beantragt diesen. Dieser kann nur aus wichtigen betrieblichen Gründen abgelehnt werden.
- ∞ Eine unverzüglich angezeigte und durch ärztliches Attest nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitabbaus vom Arbeitszeitkonto führt zu keiner Minderung des Zeitguthabens!

Eine Muster-DV/BV speziell zum § 10 TVöD gibt es leider noch nicht.