

Die Arbeitszeit im TVöD

Veröffentlicht in „Der Betriebsrat“

Ein wichtiger Teil der Verhandlungen um die Modernisierung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst war die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit. Das offensiv vorgetragene Anliegen der Arbeitgeber, sie nicht zu modernisieren, sondern einfach ohne Gegenleistung zu verlängern, hat sich nur in geringem Umfang realisieren lassen. Der Preis dafür sind allerdings Gestaltungsmöglichkeiten, die fast das selbe Ziel auf betrieblicher Ebene erreichen können.

Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit ist für Beschäftigte des Bundes einheitlich auf 39 festgelegt worden, in den Kommunen bleibt es bei der Spaltung zwischen Ost (40 Stunden) und West (38,5 Stunden). Die tatsächliche Arbeitszeit kann abweichend hiervon fast beliebig schwanken, mal in Form von zusätzlich bezahlten Überstunden, mal als ungleichmäßig verteilte Regelarbeitszeit. Der TVöD stellt vor allem ein Instrumentarium zur Verfügung, um solche Schwankungen zuschlagsfrei zu halten.

Regelarbeitszeit

Dem Verständnis dieses neuen Systems nähert man sich am besten, indem man unter „Regelarbeitszeit“ nur noch die regelmäßig vergütete Arbeitszeit versteht, nicht aber eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Regelmäßige Vergütung ist der Betrag, der für Vollzeitbeschäftigte nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe im Monat bezahlt werden muss. Wie lange dann wirklich in der Woche gearbeitet wird, entscheidet sich im Betrieb, die Regelarbeitszeit ist bestenfalls ein Durchschnittswert. Zwar ist es auch nach dem BAT immer schon möglich gewesen, Arbeitszeiten zuschlagsfrei schwanken zu lassen. Geändert haben sich durch den TVöD jedoch drei Aspekte:

1. Die Zeit, innerhalb derer der Ausgleich auf die Regelarbeitszeit herbeigeführt werden muss, ist von 26 Wochen auf ein Jahr verlängert worden.
2. Auch Stunden, die früher als zusätzlich bezahlte Überstunden aus dieser Berechnung ausgenommen wurden, können hier jetzt einfließen – allerdings zuschlagsfrei.
3. Die Erhöhung der Arbeitszeit ohne Zuschläge wird zur Normalität, zusätzlich bezahlte Überstunden bekommen einen Ausnahmecharakter.

Bereits Umstand, dass es den neuen Tarifvertrag mit neuen Regelungen zur Arbeitszeit gibt, wird wohl den Impuls für Veränderungen geben, auch wenn der TVöD einiges einfach nur aus dem BAT übernimmt, was aber vielleicht nicht umgesetzt wurde. So war es in vielen Betrieben und Verwaltungen bislang noch üblich, ausgleichende Überschreitungen der Arbeitszeit wie Überstunden zu behandeln. Dafür wurde die Regelarbeitszeit durch fünf geteilt und jede tägliche Abweichung nach oben in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgeglichen. So hatte jede zusätzliche Stunde ihre eigene Frist. Die neunte Stunde am 2.1. musste bis zum 2.7. ausgeglichen sein, die neunte am 3.1. erst am 3.7. Damit konnte dann theoretisch ein halbes Jahr lang die Regelarbeitszeit überschritten werden, bevor zum ersten Mal ein Zeitausgleich erfolgte.

Tatsächlich verlangte aber der BAT wie auch jetzt der TVöD den Ausgleich der Regelarbeitszeit und nicht der einzelnen Stunde. Der TVöD verdoppelt lediglich die Frist hierfür auf ein Jahr. Seine Einführung muss aber Anlass sein, von der alten Sichtweise weg zu kommen, weil sonst über 52 Wochen die Arbeitszeit permanent verlängert werden könnte.

Vom Tarifvertrag gewollt ist etwas anderes, nämlich ein Ausgleich auf durchschnittlich 38,5, 39 oder 40 Std. spätestens nach Ablauf von einem Jahr. Ausgleich bedeutet, dass innerhalb dieser Frist alle mehr und weniger gearbeiteten Stunden gegeneinander verrechnet werden und dann weder ein Plus noch ein Minus übrig bleibt. Dieser Ausgleichszeitraum muss nicht an einem Stichtag enden. Besser ist es, die Zwölf-Monats-Frist immer dann von vorn beginnen zu lassen, wenn das Konto ausgeglichen ist, also sich Plus- und Minusstunden die Waage halten. Dabei ist auf die Über- bzw. Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit abzustellen, nicht auf die der täglichen. Das erhöht die Flexibilität und reduziert den Steuerungsaufwand, setzt aber zwingend eine elektronische Verarbeitung der erfassten Arbeitszeiten voraus, weil nach kürzester Zeit alle Beschäftigten eine individuelle Lage des Ausgleichszeitraums haben werden.

Warum die Arbeitszeit schwankt, darüber sagt der TVöD naturgemäß nichts aus. Hierüber Festlegungen zu treffen ist das Kerngeschäft der Betriebsparteien, dabei ist das zwingende Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten. Der TVöD erlaubt hier nicht mehr als vorher, verbietet aber auch nichts. Gleitende Arbeitszeit, Dienstpläne, Schichten und Wechselschichten und jede Form der flexiblen Arbeitszeit – alles ist zulässig. Der TVöD stellt lediglich neue Instrumente zur Verfügung,

um hierbei Zuschläge einzusparen. Diese heißen „Arbeitszeitkorridor“, „Rahmenarbeitszeit“ und „Arbeitszeitkonto“ und sollen uns im Folgenden beschäftigen.

Arbeitszeitkorridor und Arbeitszeitrahmen

Arbeitszeitkorridor und Arbeitszeitrahmen können nur durch Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden können und sind ausschließlich ein Instrument zu Vermeidung von Zuschlägen bei Überstunden. Auch bei ausdrücklich angeordneten zusätzlichen Stunden innerhalb von Korridor und Rahmen entfällt die zusätzliche Vergütung.

Mit „Arbeitszeitkorridor“ ist eine Anzahl von Stunden in der Woche gemeint, die zuschlagsfrei bleiben. Das dürfen bis zu 45 sein und gilt auch dann, wenn sie nicht ausgeglichen werden. Den selben Effekt hat der „Arbeitszeitrahmen“, allerdings orientiert er sich nicht an der Menge der gearbeiteten Zeit, sondern an deren Lage. Hierfür kann eine tägliche Phase von bis zu zwölf Stunden im Zeitraum zwischen 6:00 und 20:00 Uhr definiert werden. Jede Arbeitsstunde in dieser Phase, auch wenn sie auf einer ausdrücklichen Weisung des Arbeitgebers zur Verrichtung zusätzlicher Arbeit beruht wird nur mit dem Grundgehalt vergütet. Der TVöD setzt nur Höchstgrenzen für Rahmen und Korridor fest, es ist auch zulässig, beide zu verkürzen, also etwa nur 42 Stunden wöchentlich oder 10 Stunden täglich damit zuschlagsfrei zu halten.

Der Arbeitszeitrahmen hat – auch wenn er so ähnlich aussieht – nichts mit der gleitenden Arbeitszeit zu tun. Gleitende Arbeitszeit gibt Beschäftigten Einfluss auf die Lage ihrer Arbeitszeit. Das ist nicht das Anliegen des TVöD. Der will nur die Stunden innerhalb des Rahmens zuschlagsfrei halten.

Umgekehrt ist dieser auf zwölf Stunden begrenzte Rahmen aber auch kein Hinderungsgrund, die Gleitzeitphase länger zu machen. Die Gleitzeit kann also durchaus von 6:00 bis 22:00 Uhr gehen, innerhalb dieser kann dann zusätzlich der TVöD-Rahmen von 8:00 bis 20:00 liegen. Beides hat in der Sache nichts miteinander zu tun, die Gleitzeit stellt Zeitsouveränität her, der Rahmen vernichtet Zuschläge.

Der Rahmen befreit damit insgesamt mehr Stunden von den Zuschlägen als der Korridor, nämlich maximal sechs mal zehn. Sechs, weil zur Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nichts gesagt wird, der Samstag damit also Regelarbeitstag sein kann und zehn, weil dies die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG ist. Wenn der Samstag in den Rahmen einbezogen wird, entfallen allerdings nur die Zuschläge für Überstunden, die für die Arbeit am Samstag nach 13:00 Uhr bleiben erhalten.

Korridor und Rahmen schließen sich gegenseitig aus, es kann also für den einzelnen Betrieb bzw. Betriebsteil nur die eine oder andere Option gewählt werden. Generell nicht eingesetzt werden können bei Instrumente bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit. Was das ist, definiert der TVöD eigenständig in § 7. Mindestanforderung bei der Schichtarbeit ist danach ein um wenigstens zwei Stunden versetzter Beginn der Schichten innerhalb einer täglichen Zeitspanne von mindestens 13 Stunden. Die Wechselschichtarbeit ragt zusätzlich noch in die Nachtstunden hinein.

Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeitkorridor können nur einvernehmlich von den Betriebsparteien eingerichtet werden. Ohne Zustimmung des Betriebsrats geht also nichts. Auch die Einigungsstelle dürfte hierfür nicht zuständig sein, da sich das Ausfüllen dieser Öffnung des Tarifvertrags für betriebliche Lösungen keinem der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte in § 87 BetrVG zuordnen lässt. Ob das alle Arbeitsgerichte genau so sehen, bleibt abzuwarten. Bis zum Beweis des Gegenteils sind Betriebsräte aber gut beraten, einer Einführung von Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeitkorridor nicht einfach zuzustimmen – es sei denn, sie halten deren Einsatz selber für sinnvoll.

Tarifliches Arbeitszeitkonto

Die Einführung von Rahmen oder Korridor setzt zwingend auch die Einrichtung des Arbeitszeitkontos vor, dessen Parameter der TVöD vorgibt. Dieses TVöD-Konto kann für alle schwankenden Arbeitszeiten eingesetzt werden, muss es aber nicht. Wenn weder Rahmen noch Korridor vereinbart sind, kann auch ein anderes Konto ohne diese Parameter geführt werden.

Der wichtigste Buchungsposten im Arbeitszeitkonto dürfte das Stundenguthaben nach Ablauf dieses Ausgleichszeitraums werden. Damit führt der TVöD sein Ziel, die Arbeitszeit innerhalb eines Jahres auszugleichen, ad absurdum. Wird diese Möglichkeit genutzt, gibt es keinen Ausgleich auf die Regelarbeitszeit mehr. Die zusätzliche Zeit wird lediglich zum Ende des Ausgleichszeitraums auf das Konto umgebucht. Allerdings können die Arbeitnehmer sich auch für die Auszahlung der Stunden entscheiden. Dafür gibt es aber gem. § 8 Abs. 2 keine Zuschläge. Auszahlung oder Umbuchung – beides ist eine legale Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit über das tarifliche Maß hinaus, was weder aus der Perspektive des Arbeitsschutzes noch der Beschäftigungspolitik sinnvoll ist. Da aber auch die Einführung dieses Kontos eine Betriebsvereinbarung voraussetzt, ist die Einführung des Kontos nicht zwingend.

In dieser Vereinbarung müssen gem. § 10 Abs. 5 TVöD auch Festlegungen dazu getroffen werden, wie hoch Stundenguthaben und –schulden ansteigen dürfen und wie mit Freizeitausgleich zu verfahren ist. Das mögliche Guthaben begrenzt der Tarifvertrag nicht, er verlangt lediglich, dass es durch 40 teilbar ist. Die Zeitschulden sind auf 40 begrenzt.

Ein großer – aber auch der einzige – Vorzug dieses Kontos für die Beschäftigten ist die Regelung in § 10 Abs. 4, wonach das Zeitguthaben erhalten bleibt, wenn der Arbeitnehmer während des Freizeitausgleichs krank wird. Er hat damit die selbe Stellung wie Urlaub.

Überstunden/Mehrarbeit

Überstunden tauchen auch im TVöD weiterhin auf, spielen aber wohl nur noch bei festen Arbeitszeiten eine Rolle. Ihre Vergütung orientiert sich an zwei Werten: zum einen an der Entgeltgruppe, zum anderen an der maßgeblichen Entgeltstufe. In den Entgeltgruppen 1 bis 9 beträgt der Zuschlag 30%, darüber 15%. Allerdings werden die Zuschläge nur bis zur vierten Entgeltstufe nach dem tatsächlichen Einkommen bemessen. Wer in der fünften oder sechsten Stufe ist, erhält die Zuschläge immer nur in dem Umfang, der der vierten Stufe seiner Entgeltgruppe entspricht.

Überstunden sind die Stunden, die

1. von der geplanten Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten abweichen und
2. nicht bis zum Ende der Folgewoche durch Freizeit ausgeglichen werden oder
3. oberhalb des Korridors oder
4. außerhalb des Arbeitszeitrahmens liegen
5. Bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit: Angeordnete Arbeitsstunden, die von der Schichtplanung abweichen und nicht auf die Regelarbeitszeit im Schichtrhythmus ausgeglichen werden oder bereits so geplant sind.

Die erste Bedingung verleitet zu Fehlinterpretationen, weil der Tarifvertrag hier auf die Regelarbeitszeit abstellt. Gemeint ist damit aber nicht, dass die Arbeitszeit in der jeweiligen Woche über diese hinaus gehen muss. Entscheidend ist vielmehr die Planung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, etwa bei ungleichmäßiger Verteilung mittels Dienstplan. Sieht der in der ersten Woche eine Arbeitszeit von 42 und in der zweiten von 35 Stunden vor, wird im Durchschnitt die 38,5-Stunden-Woche erreicht. In der ersten aber fangen die Überstunden erst nach der 42. in der zweiten dagegen schon nach der 35. Stunde an.

Weiterhin ohne Zuschläge bleiben zusätzliche Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten unterhalb der tariflichen Regelarbeitszeit. Mit anderen Worten: Hierfür gibt es keine Zuschläge, auch wenn sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden.

Bereitschaftsdienst

Schließlich enthält der TVöD noch eine Öffnung für die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten. Aus der schon zitierten Vorschrift in § 6 Abs. 4, die es ermöglicht, gesetzlich vorgesehene Ausnahmen wie die Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit in Anspruch zu nehmen, ergibt sich, dass die Bereitschaftsdienste auch zu längeren Arbeitszeiten als zehn Stunden am Tag führen dürfen. Wie lang – darüber streiten sich die Gelehrten. In den Sonderregeln des TVöD für die Krankenhäuser werden bis zu 24-stündige Dienste zugelassen, das ArbZG erlaubt aber eigentlich nur 13-stündige, weil andernfalls die in § 7 Abs. 9 ArbZG vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit außerhalb des 24-Stunden-Zeitraums liegt. Wie gesagt: ein Gelehrtenstreit, der hier nicht vertieft werden kann, letztlich kommt es vor allem darauf an, was der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung an Dienstlängen zulässt. Die Bereitschaftsdienste werden, so sagt es § 9 Abs. 1a TVöD zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet. Gemeint ist, dass sie nur zur Hälfte die das wöchentlich Arbeitszeitsoll erfüllen, was wiederum gleich bedeutend ist mit: Sie werden nur halb bezahlt. Die Arbeitszeitregelungen im TVöD scheinen in den Verhandlungen insofern im Zentrum des Interesses gestanden zu haben, als die Arbeitgeberseite unbedingt deren Verlängerung erreichen wollte, verdi hier aber keinen Rückschritt akzeptiert hat. Bei diesem Stellungskrieg hat man offenkundig übersehen, dass die zu schaffenden Regelungen für die Betriebsparteien verständlich und umsetzbar sein müssen. Geeinigt hat man sich statt dessen auf eine mögliche Verlängerung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene, die nicht offen ausgewiesen wird. Ein symbolischer Erfolg, der in dem Augenblick verloren ist, in dem Betriebsräte diesen Anliegen ihrer Arbeitgeber nachkommen. Dass sie das nicht müssen, ist die wichtigste Botschaft dieses Artikels.

Ingo Hamm
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
chronos-agentur für Arbeitszeitfragen
www.chronosagentur.de