

Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

FORUM VERLAG HERKERT GMBH

Mandichostr. 18

86504 Merching

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

E-Mail: service@forum-verlag.com

www.forum-verlag.com

Arbeits- und Tarifrecht nach TVöD bzw. TV-L

Arbeitszeit, Bereitschaftszeiten und Rufbereitschaft sind ein immer wiederkehrendes Diskussions-thema im öffentlichen Dienst. Aber auch Urlaubsansprüche oder Überstunden sind nicht immer ganz so einfach nachzuvollziehen. Die wichtigsten Regelungen finden Sie hier zum Nachlesen.

Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit enthalten jeweils der § 6 des TVöD und des TV-L. Der jeweilige § 6 der beiden Tarifverträge enthält neben Regelungen bzgl. der Dauer der Arbeitszeit und deren Verteilung Vorschriften über die Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Nacharbeit und Mehrarbeit. Ferner sehen die beiden §§ 6 des TVöD bzw. des TV-L Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und Sondervorschriften zum Arbeitszeitgesetz vor.

Die Dauer der Arbeitszeit ist im TVöD des Bundes und der Länder unterschiedlich geregelt.

Auch sind für Angestellte, die bei Arbeitgebern, die zum Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) gehören, wiederum besondere Regelungen ge-

troffen. Hier wird eine Unterscheidung im Hinblick auf die Arbeitszeit danach vorgenommen, ob der Mitarbeiter im Tarifgebiet West oder Ost eingesetzt wird.

Dauer der Arbeitszeit

Besonders ausgeprägte Unterscheidungen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit sieht der TV-L vor. Hier wird die Dauer der Arbeitszeit nach den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. Für Beschäftigte des Bundes ist die Arbeitszeit einheitlich.

Beschäftigte des Bundes

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte des Bundes beträgt

nach § 6 TVöD durchschnittlich 39 Stunden.

Beschäftigte der Länder

Für Beschäftigte, für die der TVöD der Länder für das Tarifgebiet West (alte Bundesländer) gilt, ist hinsichtlich der Arbeitszeit je nach Bundesland zu unterscheiden. Hintergrund für diese unterschiedlichen Regelungen in den Bundesländern ist, dass im Jahr 2006 aufgrund der Kündigung von Arbeitszeitregelungen und zwischenzeitlich erfolgter Neueinstellung von Mitarbeitern mit anderen, höheren Arbeitszeiten zum Stichtag 01.01.2006 je nach Bundesland andere durchschnittliche Arbeitszeiten festgestellt wurden. Die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten betragen demnach für die Bundesländer wie folgt:

Baden-Württemberg	39 Stunden 30 Minuten
Bayern	40 Stunden 06 Minuten
Bremen	39 Stunden 12 Minuten
Hamburg	39 Stunden 00 Minuten
Niedersachsen	39 Stunden 48 Minuten
Nordrhein-Westfalen	39 Stunden 50 Minuten
Rheinland-Pfalz	39 Stunden 00 Minuten
Saarland	39 Stunden 30 Minuten
Schleswig-Holstein	38 Stunden 42 Minuten



Die Arbeitszeiten sind im Tarifvertrag der jeweiligen Länder unterschiedlich geregelt. Sie variieren zwischen 39 Stunden und 40 Stunden und 6 Minuten pro Arbeitswoche.

Ausnahmen

Manche Beschäftigten in den alten Bundesländern sind von der verlängerten Arbeitszeit ausgenommen. So gilt z.B. für alle Beschäftigten, die in Wechselschicht oder Schichtarbeit arbeiten, oder Beschäftigte, die in Schulen, Heimen für schwerbehinderte Menschen (Schulen oder Heime) ihren Dienst leisten, weiterhin eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Zu weiteren Ausnahmen siehe § 6 Abs. 2 TV-L.

Beispiel

Ein Schulhausmeister arbeitet in Bayern und ist Landesangestellter, so dass der TV-L für ihn gilt. Er arbeitet weder im Schichtdienst noch in Wechselschicht. Für ihn gilt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und 6 Minuten. Sein Kollege in Schleswig-Holstein ist bereits nach 38 Stunden und 42 Minuten mit der Arbeit fertig. Für Hausmeister, die in Schulen arbeiten, in denen schwerbehinderte Menschen unterrichtet werden oder die ihre Arbeit in heilpädagogischen Einrichtungen erbringen, gilt immer die 38,5 Stunden-Woche, unabhängig davon, in welchem der alten Bundesländer sie arbeiten.

In den neuen Bundesländern haben alle Beschäftigten der Länder 40 Stunden zu arbeiten.

Beschäftigte im Bereich des Verbandes der kommunalen Arbeitgeber

Bei Beschäftigten von Arbeitgebern, die dem Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) angehören, wird wie folgt unterschieden:

- In den alten Bundesländern beträgt die Arbeitszeit 39 Stunden wöchentlich,
- in den neuen Bundesländern durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

Übereinstimmende Regelungen zur Arbeitszeit im TVöD und TV-L

Pausen

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit/Ausgleichszeitraum

Vorstehend wurde oft der Begriff „durchschnittliche“ wöchentliche Arbeitszeit verwendet. Es stellt sich die Frage, was unter der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu verstehen ist. Durchschnittliche Arbeitszeit bedeutet, dass der jeweilige Mitarbeiter bezogen auf einen Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt seine Wochenarbeitszeit erreichen muss. Denn in § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L ist ein Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr vorgesehen, innerhalb dessen bei Über- oder Unterschreitung der Arbeitszeit ein Ausgleich der Mehr- oder Minderarbeit vorgenommen werden kann. So wird die Arbeitszeit flexibilisiert.

Beispiel

Ein Schulhausmeister ist im Tarifgebiet West im Bundesland Rheinland-Pfalz in einer Schule tätig, die dem TV-L unterfällt. Seine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt – wie vorstehend dargestellt – 39 Stunden, bei einer fünf-Tage-Woche somit 7,8 Stunden pro Tag. Arbeitet der Schulhausmeister z.B. wegen einer Veranstaltung an einem Tag 10 Stunden, sind die 2,2 Überstunden innerhalb eines Jahres auszugleichen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bedeutet mithin, dass im Grundsatz die wöchentlich nach dem TVöD/TV-L vorgesehene Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage dient, der Mitarbeiter aber auch mehr oder weniger eingesetzt werden kann, sodann aber ein Ausgleich der Arbeitszeit innerhalb eines Jahres erfolgen muss, sodass im Jahreschnitt die wöchentliche Arbeitszeit erzielt wird.

Aber:

Auch innerhalb des TVöD/TV-L sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 3 ArbZG) beträgt die Höchstarbeitszeit grundsätzlich acht Stunden am Tag. Diese Arbeitszeitgrenze von acht Stunden darf auf bis zu zehn Stunden am Tag ver-

längert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Außerdem darf dort, wo ein Personal- oder Betriebsrat besteht, gem. § 6 Abs. 4 und 6 TVöD/TVöD-L aufgrund einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen und ggf. längere Arbeitszeiten oder vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen zur Arbeitszeit vereinbart werden. Ob das für die jeweilige Schule der Fall ist, muss vor Ort geklärt werden.

Die Bedeutung des § 6 TVöD/TV-L liegt u. a. darin, dass er diesen nach dem Arbeitszeitgesetz sechsmonatigen Ausgleichszeitraum für mehr geleistete Arbeit auf ein Jahr verlängert.

Denn das Arbeitszeitgesetz sieht einen kürzeren Ausgleichszeitraum von sechs Monaten vor, innerhalb dessen eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden erreicht werden muss. Nach dem TVöD/TV-L beträgt der Ausgleichszeitraum – wie vorstehend dargestellt – ein Jahr. Der Jahreszeitraum des TVöD/TV-L geht dabei dem sechsmonatigen Ausgleichszeitraum des Arbeitszeitgesetzes vor, da das Arbeitszeitgesetz Ausnahmen zugelassen hat, von denen die Tarifvertragsparteien im TVöD/TV-L durch den Jahresausgleichszeitraum Gebrauch gemacht haben.

Sonderregelungen für den 24.12. und 31.12.

§ 6 Abs. 3 TVöD/TV-L sieht Sonderregelungen für die Arbeitszeit vor, die am 24.12. und 31.12. geleistet wird. Danach ist, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, dem Mitarbeiter am 24.12. und 31.12. Freistellung von der Arbeit zu gewähren.

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Dienstplänen eingesetzt werden und die nach dem Dienstplan am 24.12. oder 31.12. eigentlich frei hätten, sieht § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L eine Sonderregelung vor.

Danach vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24.12. und 31.12., so-

fern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Aber Achtung! Diese Regelung gilt nur für Mitarbeiter, bei denen der Arbeitseinsatz nach einem Schema (Dienstplanschema) festgelegt wird, und wenn innerhalb dieses Dienstplanschemas geregelt wird, an welchen Kalendertagen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten ist. Arbeitet ein Schulhausmeister immer an den gleichen Tagen in der Woche (z. B. montags bis freitags), gilt § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L für ihn nicht.

Wegezeiten

Der Weg von und zur Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit, wenn der Schulhausmeister an seiner regulären Arbeitsstätte eingesetzt wird. Muss der Schulhausmeister hingegen einen anderen Arbeitsort aufsuchen, gilt die benötigte Wegezeit von seinem Zuhause oder von der Schule zum anderen Arbeitsort als Arbeitszeit.

Umkleidezeit

Umkleidezeiten gehören in der Regel nicht zur Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Arbeitskleidung zwingend in der Schule angezogen

werden muss. Solche Fälle werden beim Schulhausmeister selten vorkommen.

Sonn-, Feiertags-, Nachschicht-, Wechselschicht, Schichtarbeit

Sofern jeweils eine begründete betriebliche oder dienstliche Notwendigkeit besteht, sind alle Arbeitnehmer, die dem TVöD/TV-L unterfallen, verpflichtet, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Wechselschicht- sowie Schichtarbeit zu leisten. Teilzeitbeschäftigte sind nur bei entsprechender arbeitsvertraglicher Regelung oder Zustimmung verpflichtet, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

Bei der Regelung ist zunächst nach vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Schulhausmeistern zu unterscheiden.

Der Dienstherr kann bei vollzeitbeschäftigten Schulhausmeistern Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Wechselschicht, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit anordnen, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Voraussetzung ist lediglich, dass eine betriebliche bzw. dienstliche

Notwendigkeit für den zusätzlichen Arbeitseinsatz besteht.

Bei teilzeitbeschäftigten Schulhausmeistern ist zu unterscheiden: Der Dienstherr kann hier Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Wechselschicht- oder Schichtarbeit auch ohne Vorliegen ausdrücklicher arbeitsvertraglicher Regelungen anordnen, sofern für diese Anordnung eine dienstliche oder betriebliche Notwendigkeit besteht.

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit muss der teilzeitbeschäftigte Schulhausmeister nur leisten, wenn er hierzu aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen verpflichtet ist oder dem zusätzlichen Arbeitseinsatz zustimmt (zu den Begriffen Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden/Mehrarbeit s. u.).

Beispiel

In einer Schule sind ein vollzeit- (40 Stunden) und ein teilzeitbeschäftigter Schulhausmeister (20 Stunden) angestellt. An einem Sonntag findet von 8.00 bis 18.00 Uhr ein Schulfest mit Auf- und Abbauarbeiten statt.

Beide Hausmeister sind aufgrund der tariflichen Regelung verpflichtet, an dem Schulfest Sonntagsarbeit zu leisten, da dieses Schulfest eine dienstliche Notwendigkeit zum Arbeitseinsatz darstellt. Der vollzeitbeschäftigte Schulhausmeister muss auch Überstunden – über seine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus – leisten, ohne dass es hierzu einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag mit ihm bedarf. Der teilzeitbeschäftigte Schulhausmeister ist zum Ableisten der Überstunden nur dann verpflichtet, wenn eine entsprechende Verpflichtung auf Ableisten von Überstunden mit ihm z. B. im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder er sich im Einzelfall hierzu bereit erklärt.

Arbeitszeitkonten, Gleitzeit

Der TVöD/TV-L sieht in § 6 Abs. 6–9 die Möglichkeit vor, die Arbeitszeiten der Mitarbeiter flexibler zu gestalten. Dies kann durch die Einführung von Gleitzeit und Arbeitszeitkonten geschehen. Vor-



aussetzung für die Einführung von Arbeitszeitkonten oder Gleitzeit ist, dass in der Schule, in der der Schulhausmeister tätig ist, mit dem Personal- oder Betriebsrat eine entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Der TVöD/TV-L sieht dabei zwei Formen bzw. zwei Alternativen von Arbeitszeitmodellen vor:

- einen **Arbeitszeitkorridor**, bei dem eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 45 Stunden vereinbart werden kann, die dann im vorbezeichneten Jahreszeitraum auszugleichen ist.

Leistet der Schulhausmeister mehr als seine vertragliche Arbeitszeit, stellt die über diese vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung keine (zuschlagspflichtigen) Überstunden dar, sondern sie wird dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und ist innerhalb des Jahreszeitraums auszugleichen.

Beispiel

Die wöchentliche Arbeitszeit des Schulhausmeisters beträgt 39 Stunden. Es wurde eine Dienstvereinbarung mit einem Arbeitszeitkorridor von maximal 43 Stunden pro Woche zwischen Arbeitgeber und Personalrat vereinbart. Arbeitet der Schulhausmeister in einer Woche 42 Stunden, sind die drei Stunden mehr geleistete Arbeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben und innerhalb eines Jahres ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Als (zuschlagspflichtige) Überstunden sind die drei in der Woche geleisteten Arbeitsstunden nicht zu werten.

Der Arbeitgeber kann innerhalb des Arbeitskorridors die Arbeitszeit – anders als bei der Gleitzeit – bestimmen.

- eine tägliche **Rahmenarbeitszeit** von bis zu zwölf Stunden

Rahmenarbeitszeit bedeutet, es wird (im Gegensatz zum auf die Woche abstellenden Arbeitszeitkorridor) ein täglicher Arbeitszeitrahmen von bis zu zwölf Stunden vorgegeben, der in

der Zeit von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr liegen muss. Leistet der Schulhausmeister innerhalb dieser Rahmenzeit über seine eigentliche tägliche Arbeit hinausgehende Arbeitszeit, stellt auch dieses keine (zuschlagspflichtigen) Überstunden dar. Vielmehr ist diese Mehrarbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben und innerhalb des Jahreszeitraums auszugleichen.

Der Unterschied zur Gleitzeit und der Wochenarbeitszeit besteht darin, dass der Arbeitgeber während der Rahmenarbeitszeit den Arbeitnehmer anweisen kann, seine Arbeit zu einer bestimmten Zeit zu beginnen und zu beenden. Bei der Gleitzeit kann der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit innerhalb des von der Gleitzeit vorgegebenen Rahmens und etwaiger Kernarbeitszeiten selbst bestimmen. Rahmenarbeitszeit kann nicht mit einem Arbeitszeitkorridor verbunden werden, auch kann Rahmenarbeitszeit nicht bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit vereinbart werden.

- **Gleitzeitsysteme** ermöglichen es dem Arbeitnehmer, seine Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Es gibt verschiedene Modelle der Gleitzeit. Alle ermöglichen dem Arbeitnehmer, innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens seine Arbeitszeit frei einzuteilen. Kernarbeitszeiten, in denen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, beim Schulhausmeister in der Schule, anwesend sein müssen, können festgelegt werden, müssen es aber nicht. So können beispielsweise in einem Rahmen (z.B. Beginn ab 7:00 Uhr Ende bis maximal 20:00 Uhr) Kernarbeitszeiten (9:00–12:00 Uhr und 15:00–17:00 Uhr), in denen Anwesenheitspflicht besteht, festgelegt werden, und es kann vorgegeben werden, innerhalb welchen Zeitrahmens Pausen mit welcher Mindest-Höchstdauer zu nehmen sind (Mittagspause im Zeitrahmen 12:00–15:00 Uhr maximal eine Stunde).

Bereitschaftsdienst

Bei der Ableistung von Bereitschaftsdienst muss sich der Arbeitnehmer au-

ßerhalb seiner üblichen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb des Betriebes aufhalten, um möglichst schnell im Bedarfsfall seine Arbeit aufnehmen zu können. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit. Seit dem 01.01.2004 gehört Bereitschaftsdienst gem. § 2 ArbZG zur Arbeitszeit. Grundsätzlich gelten beim Bereitschaftsdienst auch die nachstehend genannten gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen. Insbesondere ist die Ruhezeit von elf Stunden zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitseinsatzes zu beachten.

Der Bereitschaftsdienst wird gesondert vergütet.

Gemäß § 6 Abs. 5 TVöD/TV-L sind vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter grundsätzlich bei entsprechender betrieblicher Notwendigkeit verpflichtet, Bereitschaftsdienst zu leisten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies nur, wenn sie sich hierzu vertraglich verpflichtet oder sie sich im Einzelfall hiermit einverstanden erklärt haben (s. o.). Der Arbeitgeber kann mithin, wenn dies notwendig ist, Bereitschaftsdienst anordnen. Dieser kann vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Eingruppierung

Der TVöD sieht eine Eingruppierung per Entgeltordnung in Entgeltgruppen vor.

Entsprechendes sieht der TV-L vor. Dem TV-L ist eine Anlage A zum TV-L beigefügt, die eine Entgeltordnung beinhaltet.

Sowohl der TVöD als auch der TV-L sehen 15 Entgeltgruppen vor. Je nach Tätigkeit wird ein Mitarbeiter in die für seine Tätigkeit passende Entgeltgruppe eingruppiert und erhält das sich aus dieser Entgeltgruppe ergebende Gehalt. In welche Entgeltgruppe der Schulhausmeister einzugruppiert ist, ist eine Frage, die in jedem Einzelfall geklärt werden muss.

Kündigungsfristen

§ 34 Abs. 1 TVöD/TV-L sieht längere Kündigungsfristen als die gesetzliche Regelung des § 622 BGB vor. An die län-

geren Kündigungsfristen des § 34 Abs. 1 TVöD/TV-L haben sich sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden will, zu halten.

Sonderkündigungsschutz langjährig Beschäftigter

§ 34 TVöD/TV-L sieht einen besonderen Kündigungsschutz für langjährig Beschäftigte im öffentlichen Dienst vor. Demnach können Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und auf die die Regelungen des Tarifvertrags West Anwendung finden, nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur noch dann durch den Arbeitgeber gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegt. Für solche Arbeitnehmer, die dem TVöD unterfallen und am Stichtag 30.09.2005 bereits den weitergehenden Kündigungsschutz nach dem BAT bzw. Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.10.2006 den Kündigungsschutz nach dem TV-L genossen, behalten auch diesen Kündigungsschutz.

Nach dem Wortlaut des § 34 TVöD/TV-L gilt diese Unkündbarkeitsregelung nur für Beschäftigte, die im Tarifgebiet West beschäftigt werden. Es wird diskutiert, ob diese Regelung nicht auch auf Mitarbeiter, die im Tarifgebiet Ost tätig sind, zu übertragen ist, da die Ungleichbehandlung von Beschäftigten in Tarifgebiet Ost und West eine gegen das Grundgesetz verstoßende Ungleichbehandlung darstellen könnte. Diese Frage ist von der Rechtsprechung noch nicht entschieden.

Überstunden

Der TVöD enthält in § 6 Abs. 5 TVöD eine Regelung, aufgrund derer Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst tätig sind, Überstunden bei begründeter betrieblicher Notwendigkeit zu leisten haben. Da bereits der Tarifvertrag eine Möglichkeit zur Überstundenanordnung bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vorsieht, muss keine gesonderte Regelung im Arbeitsvertrag aufgenommen werden, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Überstunden zu leisten (s. o.). Bei teil-

zeitbeschäftigten Arbeitnehmern empfiehlt sich dies ggf. (s. o.).

Definition der Überstunden

Es stellt sich zunächst die Frage, wann Überstunden überhaupt vorliegen:

§ 7 Abs. 7 TVöD definiert den Begriff der Überstunden: Demnach sind Überstunden nur solche Arbeitsstunden, die

- auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden,
- über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und
- nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Nach dem TVöD fällt eine Überstunde mithin nicht bereits dann an, wenn die wöchentliche Vollarbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TVöD überschritten wird. Denn wenn mehr als die jeweilige wöchentliche Vollarbeitszeit geleistet wird, kann diese Mehrarbeit bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen werden.

Dies bedeutet: Arbeitet der Mitarbeiter mehr als 39 Stunden auf Anordnung des Arbeitgebers, wird diese über die 39 Stunden hinausgehende Arbeit erst dann zu Überstunden, wenn sie nicht bis zur folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird (Dauer der Kalenderwoche: Montag 0.00 bis Sonntag 24.00 Uhr).

Beispiel

Ein vollzeitbeschäftigter Hausmeister (im Bereich VKA mit 39 Wochenstunden) wird nicht jede Woche mit der gleichen Anzahl der Stunden gemäß Dienstplan eingeteilt. In der ersten Woche arbeitet er gemäß Dienstplan 41 Stunden, in der zweiten Woche 38 Stunden. Dann liegen in der ersten Woche zwei Überstunden vor. Eine der Stunden kann in der zweiten Woche ausgeglichen werden, die zweite Stunde bleibt Überstunde.

Es bestehen aber auch Möglichkeiten, von der generellen Überstundenregelung durch flexible Arbeitszeitmodelle abzuweichen. So sehen die Sondervorschriften zu § 7 Abs. 8 TVöD vor, dass Ausnahmen von den oben bestehenden Überstundenregelungen bei Festlegung eines Arbeitszeitkorridors, Einführung einer täglichen Rahmenzeit, Ausgleich über Schichtplanturnus bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit vereinbart werden können. Sind solche Ausnahmen über flexible Sonderregelungen wie z. B. eine Rahmenarbeitszeit im jeweiligen Betrieb, in dem der Mitarbeiter eingesetzt ist, eingeführt, kommt es immer auf die Einzelfallregelung im Betrieb an, ob über die übliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit als Überstunden anzusehen und ggf. zu vergüten ist oder ob sie im Rahmen flexibler Arbeitszeitgestaltung auszugleichen ist.

Anordnen von Überstunden

Es gibt keine besonderen Formvorschriften für die Anordnung von Überstunden. Es genügt, wenn Überstunden mündlich angeordnet werden. Die Schriftform sichert allerdings den Nachweis der Anordnung. Es genügt sogar, dass die Anordnung stillschweigend erfolgt. So soll es nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts genügen, wenn der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geleisteten Überstunden kennt und sie duldet (BAG 24.10.1990, AP BAT § 3 Nr. 7).

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind einzuhalten. Demnach beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit acht Stunden pro Tag, die wöchentliche 48 Stunden. Sie kann auf bis zu zehn Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich (bei einer Sechs-Tage-Woche, die das ArbZG zugrunde legt) verlängert werden, wenn sie innerhalb eines Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Monate bzw. 24 Wochen, innerhalb derer ein Ausgleich zu erfolgen hat, sodass wieder die werktägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit von acht Stunden erreicht wird. Der TVöD/TV-L sieht einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr vor (s. o.). Die Ruhezeit, d. h.

die Zeit zwischen dem Ende des letzten Arbeitseinsatzes und einem neuen Arbeitseinsatz, muss mindestens elf Stunden betragen (§ 5 ArbZG). Abweichungen sind gem. §§ 5, 14 ArbZG zulässig.

Mitbestimmung des Personalrates

Der Personalrat hat kein Mitbestimmungsrecht, sofern es um die Frage geht, ob und in welchem Umfang Überstunden angeordnet werden sollen bzw. ob sie angeordnet werden dürfen. Nur dann, wenn Überstunden gegenüber allen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern angeordnet werden, kann ein Mitbestimmungsrecht entstehen. Dies besteht aber auch in diesem Ausnahmefall nur bzgl. der Verteilung der Überstunden auf die Wochentage und die Platzierung an den einzelnen Wochentagen.

Rufbereitschaft

Gemäß § 6 Abs. 5 TVöD/TV-L sind vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter grundsätzlich bei entsprechender betrieblicher Notwendigkeit verpflichtet, Rufbereitschaft zu leisten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies nur, wenn sie sich hierzu vertraglich oder im Einzelfall verpflichtet haben (s. o.).

Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich der Schulhausmeister außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung seines Arbeitgebers an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (vgl. § 7 TVöD /TV-L). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden.

Der Unterschied der Rufbereitschaft zum Bereitschaftsdienst liegt darin, dass bei der Rufbereitschaft der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort frei (jedenfalls in den nachfolgend dargestellten Grenzen) wählen kann.

Der Schulhausmeister kann zwar seinen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft frei wählen. Diese Wahl ist allerdings eingeschränkt. Denn er muss, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsein-

satz von ihm verlangt, innerhalb angemessener Zeit an seinem Einsatzort sein können. Als angemessener Zeitraum werden hier 20 bis 30 Minuten angegeben, innerhalb derer der Schulhausmeister spätestens am Einsatzort sein muss.

Der Schulhausmeister muss sich während der Rufbereitschaft körperlich und geistig in der Lage halten, die Arbeit aufnehmen zu können.

Beispiel

Findet beim Schulhausmeister zu Hause eine Geburtstagsfeier statt, bei der auf das Geburtstagskind „angestoßen“ wird und der Schulhausmeister befindet sich gleichzeitig in Rufbereitschaft für den Winterdienst, darf er nicht so viel trinken, dass er den Winterdienst nicht ausüben kann.

Zur Bezahlung der Rufbereitschaft sind in § 8 Abs. 3 TVöD bzw. § 8 Abs. 5 TV-L Sonderregelungen vorgesehen.

Urlaub

Der TVöD/TV-L sieht einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vor und ist damit höher als im Bundesurlaubsgesetz vorgeschrieben. Vom tariflichen Urlaubsanspruch kann, wenn beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind, nicht zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Lediglich günstigere Regelungen sind möglich.

Arbeitnehmer können aus diesem Grund nicht auf Urlaub etwa durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wirksam verzichten, Urlaub kann nicht gepfändet oder abgetreten werden. Auch in einem gerichtlichen Vergleich oder in einem Aufhebungsvertrag kann nicht auf Urlaub verzichtet werden.

Entstehen des Urlaubsanspruchs

Langfristig bestehendes Arbeitsverhältnis

Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hat der Arbeitnehmer nach § 26 TVöD/



TV-L im laufenden Arbeitsverhältnis bereits mit Beginn des Kalenderjahres. Mitarbeiter können somit bereits zu Beginn des Kalenderjahres ihren vollen Urlaubsanspruch geltend machen (allerdings nicht, wenn sie das Arbeitsverhältnis gerade erst begonnen haben, siehe unten).

Gewährt der Arbeitgeber den vollen Urlaub und scheidet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr aus, kann anteiliger Urlaub bzw. ein Zahlungsanspruch für geleistetes Urlaubsentgelt, der sich auf die Monate bezieht, in denen der Mitarbeiter sodann ausgeschieden ist, nicht zurückgefordert bzw. eingefordert werden.

Aber:

Steht bei Erteilung des Urlaubs fest, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (z. B. durch Befristung des Arbeitsvertrages), sieht § 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD folgende Regelung vor: Der Beschäftigte erhält in diesem Fall für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruches von 30 Arbeitstagen. Allerdings sind insoweit auch § 5 BUrlG und der Mindesturlaubsanspruch zu beachten (siehe insoweit die ausführlichere Darstellung zu § 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD).

Der Urlaubsanspruch entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. In Fällen von Erkrankung kommt es von daher nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer wenig oder gar nicht gearbeitet hat.

Neu eingestellte Mitarbeiter

Wird ein Arbeitsverhältnis neu begründet, entsteht ein Anspruch auf Urlaubsgewährung erst nach einer sechsmonatigen Wartezeit (§ 4 BUrlG). Die Wartezeit beginnt mit dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Die rechtliche Vereinbarung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses reicht. Erkrankt der Arbeitnehmer z. B. oder nimmt er Elternzeit in Anspruch, ohne während dieser zu arbeiten, bzw. kann er aus anderen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbrin-

gen oder liegt ein Fall des § 29 TVöD (Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen) vor, erfüllt der Arbeitnehmer trotzdem die sechsmonatige Wartezeit.

Nach der sechsmonatigen Wartezeit kann der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub einfordern, wenn er möchte, nicht etwa nur einen anteiligen Anspruch.

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsanfang, sondern nach dem Monatsersten, kommt es bei der Berechnung der Sechsmonatsfrist auf den Beginn der Arbeitsaufnahme an. Die Sechsmonatsfrist setzt nicht etwa voraus, dass der Arbeitnehmer sechs Kalendermonate gearbeitet haben muss.

Beispiel

Der Arbeitnehmer wird zum 13.05.2014 eingestellt. Die Wartezeit von sechs Monaten endet sodann am 13.11.2014.

Erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters bis zum 01. Juli eines Jahres, erfüllt der Arbeitnehmer die Wartezeit noch im Kalenderjahr.

Beginnt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis erst nach dem 01.07. eines Jahres, endet die Wartezeit erst im Folgejahr. Der Mitarbeiter kann in diesem Fall erst im Folgejahr seinen Erholungsurlaub geltend machen. Für das vorangegangene Jahr entsteht in diesem Fall ein Teilurlaubsanspruch für den Arbeitnehmer bezogen auf die im Vorjahr gearbeiteten Monate. Dieser Teilurlaubsanspruch muss gem. § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums zum 31.03. des Folgejahres genommen werden.

Beispiel

Der 57-jährige Arbeitnehmer wird zum 01.10. eines Jahres eingestellt. Der Urlaubsanspruch beträgt pro Kalenderjahr insgesamt 30 Arbeitstage. Für das Jahr der Einstellung erlangt der Mitarbeiter einen Teilurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen: 12 Monate (Kalenderjahr) x 3 Monate (Beschäftigungszeit) = 7,5 Urlaubstage, aufgerundet: 8 Urlaubstage

Nach erfolgter Wartezeit am 31.03. des Folgejahres hat der Kläger den vollen Urlaubsanspruch für das kommende Jahr.

In den Fällen, in denen rechtssicher feststeht, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Sechsmonatsfrist endet (z. B. infolge Befristung), kann der bis dahin entstandene (Teil-)Urlaubsanspruch bereits vor Ablauf der Wartezeit genommen werden.

Wird die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt oder scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte aus, so besteht Anspruch auf ein Zwölftel des gesetzlichen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses, also mindestens zwei Werk-tage Urlaub pro Monat (§ 5 BUrlG, § 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD, aber vgl. auch IV., Ziff. 8, Ausscheiden im Jahr nach Erfüllung der Wartezeit).

Beispiele

Besteht ein Arbeitsverhältnis vom 20.05. bis 31.08., hat der Arbeitnehmer nach §§ 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD, 5 Abs. 1 b) BUrlG einen Teilurlaubsanspruch in Höhe von 3/12 des Jahresurlaubes, weil das Arbeitsverhältnis volle drei Monate bestanden hat. Bei einem Jahresurlaubsanspruch von beispielsweise 29 Arbeitstagen ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 7,25 Arbeitstagen. Nach § 5 Abs. 2 BUrlG sind die Bruchteile abzurunden, so dass sich ein Urlaubsanspruch von 7 Arbeitstagen ergibt.

Dauer des Urlaubsanspruchs

Regelfall:

Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 beträgt der Urlaubsanspruch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen in der Woche 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Urlaubstage bei weniger oder mehr als fünf Arbeitstagen pro Woche

Der Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen gilt gem. § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD für

den Fall, dass der Arbeitnehmer an fünf Tagen in der Woche arbeitet.

Arbeitet der Beschäftigte in Teilzeit, und zwar halbtags an fünf Tagen in der Woche, hat er einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und nicht etwa nur einen hälftigen Anspruch.

Das Gleiche gilt, wenn er an verschiedenen Tagen mit unterschiedlichem Stundenumfang arbeitet.

Arbeitet der Arbeitnehmer mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, erhöht oder verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend gem. § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD. Dabei ist die Anzahl der Tage, an denen der Arbeitnehmer arbeitet, ins Verhältnis zu den fünf Tagen zu setzen, die § 26 TVöD vorsieht.

Verfall von Urlaubsansprüchen

Tritt der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig im Kalenderjahr oder – bei Vorliegen von Übertragungsgründen wie z.B. betriebliche, persönliche Gründe wie Krankheit – im Übertragungszeitraum an, verfällt sein Urlaubsanspruch. Der Mitarbeiter kann auch keinen Ausgleich etwa in Geld für den nicht genommenen Urlaub verlangen. Das gilt ggf. nicht bei langandauernder Erkrankung.

In der Regel werden vorgefertigte Urlaubsanträge verwendet.

Gewährt der Arbeitgeber den rechtzeitig beantragten Urlaub nicht, hat der Arbeitnehmer ggf. einen Ersatzanspruch. Dieser besteht vorrangig und zunächst in einem Anspruch auf Freistellung von der Arbeit (Es gilt der Grundsatz: Vorrang der Gewährung von Urlaub vor Urlaubsabgeltung).

Kann die Freistellung von der Arbeit (= der „Urlaubersatz“) wegen nicht gewährten Urlaubs nicht geleistet werden, kann sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig machen, d.h., er hat dem Mitarbeiter einen Geldbetrag dafür zu zahlen, dass er ihm keinen Urlaub gewährt hat.

Arbeitnehmer dürfen sich nicht selbst beurlauben.

Einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung der Wünsche und Belange des Arbeitnehmers den Urlaub festzulegen. Es gibt allerdings Fallkonstellationen, im Rahmen derer der Arbeitgeber den Urlaub einseitig festlegen darf.

Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber keine andere Möglichkeit hat, den Urlaub festzulegen. Im Fall der Schulhausmeister ist daran zu denken, dass der Urlaub in den Schulferien zu

nehmen ist, wenn die Schule geschlossen ist.

Ein häufiger Fall ist der der Kündigung und damit einhergehender Kündigungsfrist. In diesem Fall kann der Arbeitgeber berechtigt sein, den Urlaub in die Kündigungsfrist zu legen. Hatte der Arbeitnehmer allerdings bereits Urlaub für einen Zeitraum nach Ende der Kündigungsfrist beantragt und wurde dieser entsprechend vom Arbeitgeber bereits festgelegt, ist eine Neufestlegung im Zeitraum des Ablaufens der Kündigungsfrist nur zulässig, wenn die Kündigung das Arbeitsverhältnis wirksam beendet.

Hat der Arbeitgeber den Urlaub festgelegt und dieses dem Arbeitnehmer mitgeteilt bzw. hat der Arbeitnehmer hiervon Kenntnis erlangt, ist der Arbeitgeber an diese Mitteilung gebunden.

Amelie Bernardi

Bestellmöglichkeiten



Der Schulhausmeister

Für weitere Produktinformationen oder zum Bestellen hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

Kundenservice

📞 **Telefon: 08233 / 381-123**

✉ **E-Mail: service@forum-verlag.com**

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

Internet

🌐 **<http://www.forum-verlag.com/details/index/id/5713>**