

Viel Arbeit mit der Arbeitszeit

E&W-Serie zum TVöD: Neue Arbeitszeitregelungen im TVöD



In jeder Ausgabe beschäftigt sich die E&W mit Fragen der Mitglieder zum neuen „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD). Diesmal erläutern wir die tariflichen Regelungen für flexible Arbeitszeiten. Hier haben die Tarifvertragspartner den Betriebsparteien eine besondere Rolle zugeordnet. Es geht fast nichts ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Bei Arbeitszeitfragen auf Betriebsebene dürfen Betriebs- und Personalräte schon immer mitreden, z. B. über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage oder Schichtarbeit. Der TVöD hat jedoch neue Instrumente eingeführt:

Arbeitszeitkorridor

Der TVöD erlaubt die Einführung eines Arbeitszeitkorridors von bis zu 45 Stunden/Woche. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit in einer einzelnen Woche je nach Arbeitsanfall bis zu 45 Wochenstunden betragen kann. Die „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ (z. B. 38,5 bzw. 40 Stunden/Woche) muss nur im

(Jahres-)Durchschnitt erreicht werden. Innerhalb des Arbeitszeitkorridors gibt es weder „Mehrarbeit“ noch „Überstunden“ – der Arbeitgeber muss daher auch keine Überstundenzuschläge oder Ähnliches zahlen.

Rahmenzeit

Alternativ zum Arbeitszeitkorridor können die Betriebsparteien eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr vereinbaren. Auch hier muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nur im Mittel über (maximal) ein Jahr erreicht werden. Innerhalb der Rahmenzeit fallen weder Mehrarbeit noch Überstunden an – auch hier spart der Arbeitgeber also Zuschläge.

Der Unterschied: Beim Arbeitszeitkorridor ist nicht festgelegt, wann gearbeitet wird, sondern nur eine bestimmte Stundenzahl pro Woche. Bei der Rahmenzeit ist dagegen der Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen die Arbeit zu erledigen ist (z. B. „täglich zwischen 7 Uhr und 19 Uhr“).

Arbeitszeitkonten

Auf einem Arbeitszeitkonto können Überstunden „angespart“ und bei Bedarf wieder verbraucht werden. Ob es

Arbeitszeitkonten gibt und wer wann wie viele Stunden ansparen oder entnehmen darf, müssen die Betriebsparteien vereinbaren. Im Tarifvertrag ist nur eine Höchstzahl von 40 Minusstunden festgelegt.

Von den Betriebspartnern können auch weitere Quellen für das Arbeitszeitkonto festgelegt werden, wie die Umwandlung von Zeitzuschlägen (z. B. Überstunden-, Nacht- oder Wochenendzuschläge) in Arbeitsstunden, die auf dem Konto gutgeschrieben werden.

In Bereichen, in denen Betriebe wirtschaftlich arbeiten müssen, sind Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu sichern.

Ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann es kein Arbeitszeitkonto geben. Einzelne Beschäftigte können nicht zum Arbeitgeber gehen und für sich persönlich ein Arbeitszeitkonto fordern.

Bei einem Arbeitszeitkorridor und einer Rahmenzeit muss ein Arbeitszeitkonto eingeführt werden, weil andernfalls eine „Verbuchung“ von noch nicht ausgeglichenen zusätzlichen Arbeitsstunden nicht möglich wäre. Arbeitszeitkonten können aber auch ohne Arbeitszeitkorridor bzw. Rahmenzeit eingeführt werden.

Alleingänge ausgeschlossen

Die neuen Arbeitszeitinstrumente darf der Arbeitgeber nur einführen, wenn sie durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung umgesetzt und ausgestaltet werden.

In etlichen Bundesländern sehen die Personalvertretungsgesetze jedoch vor, dass der Arbeitgeber alleine entscheiden darf, wenn er sich mit seinem Personalrat nicht einig wird. Für den Fall haben die Tarifvertragsparteien vorgesorgt: Der TVöD schließt aus, dass der Arbeitgeber allein entscheidet. In diesem Fall können die neuen Instrumente nur durch einen auf Landesebene abgeschlossenen Tarifvertrag eingeführt werden. Dadurch ist die Mitwirkung der Gewerkschaften sichergestellt.

Gesa Bruno-Latocha / Peter Jonas