



Neue Unübersichtlichkeit

Arbeitszeitregelungen im TV-L

In unserer Info-Serie zu den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst (TVöD) setzen wir uns mit Aspekten der Arbeitszeitregelungen auseinander.

Die Arbeitszeitregelungen im Tarifvertrag öffentlicher Dienst-Länder (TV-L) sind in erster Linie durch zwei Charakteristika gekennzeichnet.

Erstens gibt es in den Ländern keine bundeseinheitliche Arbeitszeit mehr. Zweitens hat das neue Tarifrecht viele Öffnungsklauseln, um die Arbeitszeit zu flexibilisieren.

Unterschiedliche Arbeitszeiten

Die Gewerkschaften wollten bei den Tarifverhandlungen 2006 die 38,5-Stunden-Woche verteidigen. Den Ländern ging es dagegen um eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens 40 Stunden. Heraus kam ein komplizierter Kompromiss mit einem unübersichtlichen Ergebnis.

Die Gewerkschaften setzten durch, dass bestimmte Beschäftigtengruppen die 38,5-Stunden-Woche behalten. In einer Liste sind besonders belastende oder schwierige Arbeitsplätze aufgezählt, hier werden weiterhin 38,5 Stunden gearbeitet. Im Bereich der GEW gilt diese Regelung in erster Linie für Beschäftigte in sonderpädagogischen Einrichtungen. Das ist kein Zufall, denn diese Gruppen haben die Streikaktivitäten der GEW hauptsächlich getragen.

Um bei der generellen Arbeitszeitregelung die Meistbegünstigungsklausel aus dem TVöD der Gemeinden zu umgehen und dennoch eine längere Arbeitszeit festzulegen, griffen die Verhandlungsparteien zu einer komplizierten Berechnung für die neue Arbeitszeit. Ausgangspunkt war die in den einzelnen Bundesländern jeweils tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Sie liegt über 38,5 Stunden wöchentlich, da die Länder nach der

Kündigung der Arbeitszeitregelungen im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) neu eingestellte Kollegen in der Regel mit einer höheren Wochenstundenzahl beschäftigt haben. Aus dieser Arbeitszeit wurde die neue tarifliche Arbeitszeit in den einzelnen Bundesländern abgeleitet. In den westlichen Bundesländern müssen die Beschäftigten demnach wöchentlich so viele Stunden arbeiten: Aus dem Tarifabschluss ergeben sich für die West-Bundesländer die aufgeführten Arbeitszeiten (s. Kasten in Marginalspalte). Für die neuen Bundesländer bleibt es bei der 40-Stunden-Woche.

Flexibilisierung möglich

Größere Arbeitszeitflexibilität gab es im BAT nur bei Schichtarbeit und durch diverse Sonderregelungen, z. B. in Krankenhäusern, Heimen und Heimschulen. Auch wenn in der Praxis häufig Modelle erprobt wurden, war im BAT selbst die Vereinbarung eines Sabbatjahrmotivs nur durch eine Protokollnotiz möglich. Der TV-L geht weit darüber hinaus.

Ohne auf Details eingehen zu können, seien die wichtigsten Flexibilisierungselemente genannt:

- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit muss innerhalb eines Jahres (Jahresarbeitszeit) erbracht werden.
- Aus wichtigen betrieblichen Gründen kann auf Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung von den Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- Ebenfalls durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden oder alternativ eine tägliche Rahmenarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Werden Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeiten zur Arbeit herangezogen, entstehen keine Mehrarbeits- bzw. Überstunden. Allerdings können solche Betriebs- und Dienstvereinbarungen nur einvernehmlich getroffen werden, es sei denn, eine Einigungsstelle entscheidet abschließend.

Gibt es dagegen ein Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn (wie in vielen Personalvertretungsgesetzen), kann eine solche Regelung nur in einem bezirklichen Tarifvertrag getroffen werden. Mit dieser Bestimmung, die sich auch an anderen Stellen des TV-L findet, haben Gewerkschaften und Arbeitgeber Entscheidungen auf die Länderebene bzw. in die Dienststellen verlagert.

Teilzeitbeschäftigte geschützt

Neu im TV-L ist außerdem ein besserer Schutz von Teilzeitbeschäftigten. Diese können nur auf Grundlage einer ausdrücklich einzelvertraglichen Regelung (Arbeitsvertrag) zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit herangezogen werden.

Sonderformen der Arbeitszeit

Für Sonderformen der Arbeit wie Überstunden, Bereitschaftsdienst, Schichtarbeit u. ä. sind Zeitzuschläge vorgesehen. Diese können in Geld geleistet, aber auch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos hat der TV-L eine eigenständige Regelung. Die Ausgestaltung für die Dienststellen und Betriebe muss durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden. Auch hier gilt: Gibt es ein Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers im Mitbestimmungsverfahren, tritt an die Stelle einer Dienstvereinbarung ein landesbezirklicher Tarifvertrag.

Zusätzlich gilt: Wenn diese Formen der täglichen Rahmenzeit oder des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors vereinbart werden, muss zwingend zusätzlich ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

Hier hat die GEW bei der Unterstützung der Betriebs- und Personalräte sowie in den landesbezirklichen Tarifverhandlungen eine wichtige Aufgabe.

Andreas Hamm,
Referent für Angestellten-, Beamten- und Tarifrecht beim
GEW-Landesverband Hamburg

Arbeitsstunden im öffentlichen Dienst

Baden-Württemberg	38,95
Bayern	39,33
Bremen	38,795
Hamburg	38,73
Niedersachsen	38,92
Nordrhein-Westfalen	39,20
Rheinland-Pfalz	38,75
Saarland	38,80
Schleswig-Holstein	38,60



Neue Broschüre

Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst. Die GEW stellt ihre Positionen zur Diskussion (s. auch E&W 4/2007, S. 25).

Download:
http://www.gew.de/Leistungsbezahlung_im_oeffentlichen_Dienst.html
Druckversion: Einzelbestellungen bei Ihrem Landesverband.
Ab 25 Exemplaren:
gew-shop@callagift.de,
Fax: 0 61 03-3 03 32-20
(Versandkosten 6,96 Euro).