

repariert vom BAG,
reguliert von Tobias Michel

Teilzeit und mehr

URTEILE

Mindestens mein Anteil!

Überstunden plus Zuschlag

Eine geringere Arbeitszeit darf grundsätzlich nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders vergütet werden als Vollzeitarbeit. Ein Teilzeitbeschäftigter wird wegen der Teilzeitarbeit ungleichbehandelt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. Ugeplante Überstunden im Sinne TVöD-K § 7 Abs. 8 c Alt. 1 entstehen, wenn Arbeitszeit abweichend vom Schichtplan über die tägliche hinaus angeordnet wird. Dann steht Vollzeitbeschäftigten und daher auch Teilzeitbeschäftigten Überstundenzuschlag zu. (BAG, Urteil 23.03.2017 – 6 AZR 161/16)

Gleiche Zeitzuschläge

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf gleiche Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit wie Vollzeitbeschäftigte. (BAG, Urteil 25.04.2001 – 5 AZR 368/99)

Anteilige Schichtzulage

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin hat auch dann keinen Anspruch auf die volle Wechselschicht- und Schichtzulage, wenn sie im Bemessungszeitraum mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet. Die jeweilige Zulage steht der Klägerin nur anteilig zu. Diese Regelung verstößt nicht gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. (BAG, Urteil 25. 9. 2013 – 10 AZR 4/12, hier zu AVR DWBO § 20 Abs. 5 Satz 1)

Nur mein Anteil!

Nur anteilige Belastung

Das gesetzliche Benachteiligungsverbot erfasst alle Arbeitsbedingungen. Das gilt insbesondere auch für die Möglichkeit der Freizeitgestaltung an Wochenenden, weil die zusammenhängende Freizeit an den Wochentagen Samstag/Sonntag ganz allgemein als erstrebenswert und vorteilhaft angesehen wird.

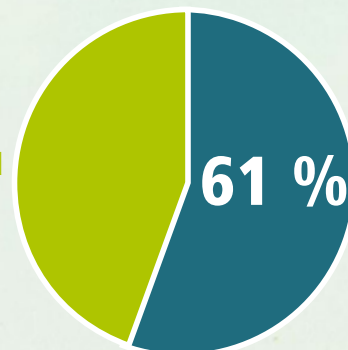
Die Beklagte setzt die Klägerin an jeweils zwei Wochenendtagen im Monat mit derselben Stundenzahl ein wie Vollzeitbeschäftigte. Bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit bedeutet dies eine deutlich überproportionale Heranziehung der Teilzeitbeschäftigten an Wochenenden. Der Vergleich mit den Vollzeitbeschäftigten ist der entscheidende Maßstab. (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil 20.08.2015 – 26 Sa 2340/14)

Kein Bereitschaftsdienst

Soll Bereitschaftsdienst »außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit« geleistet werden? Regelmäßige Arbeitszeit wurde für Beschäftigte mit Vollzeit vereinbart, aber nicht für Teilzeit. Damit können Teilzeitbeschäftigte nicht zur Ableistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet werden. Anderes gilt nur, falls einzelvertraglich die Leistung von Bereitschaftsdienst vereinbart ist. (BAG, Urteil 21.11.1991 – 6 AZR 551/89)

Stationäre/teilstationäre Pflege

Von **679.000**
Beschäftigten sind



teilzeit-
beschäftigte
Frauen

Quelle: Statistische Bundesamt, Gesundheit Personal 2015,
3.1 Gesundheitspersonal 2015 nach Einrichtungen

Ärztinnen in Krankenhäusern in Teilzeit

2005 **25,7 %**

2015 **33,9 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 07.03.2015

TVöD – Mein Geld

Was verdiene ich bisher je Stunde?
Wie hoch sind die Zulagen und die Zeitzuschläge?

Antworten gibt unser kleines Rechen-Werkzeug.
Wir stellen es unter www.bitly.com/tvöD-RECHNER bereit, zusätzlich auch eine Variante für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) in den Unikliniken.

TVöD-K	West	38,5 Stunden/Woche bei Vollzeit,	28.875 Stunden/Woche aufgrund Teilzeit:	75,00%
P 7	S			
anteiliges Tabellenentgelt:		2.376,08 €		
je Stunde:		18,93 €		
Überstunde als solche:		18,19 €		
Überstundenzuschlag:		5,01 €		
Nachtarbeit Arbeiter/innen:		3,34 €		
Nachtarbeit Angestellte:		2,51 €		
Sonntagsarbeit:		4,18 €		
Feiertagsarbeit ohne FZA:		22,56 €		
Feiertagsarbeit mit FZA:		5,85 €		
Arbeit 24. / 31.12. ab 6 Uhr:		5,85 €		
Samstag 13-21 Uhr Arbeiter/innen:		3,34 €		
Samstag 13-21 Uhr Angestellte:		0,64 €		
Krankenhauszulage:		18,75 €		
Schichtzulage:		30,00 €		
Wechselschichtzulage:		78,75 €		
Belastungszulagen:		34,52 €		

Bereitschaftsdienstentgelt § 8.1							
TVöD-K		Krankenhäuser			Feiertag (stufenabhängig)		
Entgeltgruppe	Stufe entsprechend § 8.1 Abs. 2			Nacht			
	I	II	III	I	II	III	
P 7	60%	75%	90%	25%	25%	25%	15%
	10,22 €	12,77 €	15,33 €	2,56 €	3,19 €	3,83 €	2,30 €

Heute länger

Schichtarbeit kann auf den Zeiger gehen. Manchmal dauert zudem eine Schicht tatsächlich länger als geplant. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes regeln: Dann handelt es sich um eine Überstunde.

Was die Beschäftigte an einem Tag überraschend länger arbeitet, darf der Chef nicht mit früheren angeblichen Minusstunden verrechnen. Er darf sie auch nicht darauf verweisen, dass sie gelegentlich, wenn mal weniger zu tun ist, früher nach Hause gehen darf. Es handelt sich nicht um bloße Nacharbeit oder Vorwegarbeit.

»Bei sog. ungeplanten Überstunden iSv. § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, besteht anders als im Fall sog. eingeplanter Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Überstundenzuschlag. Das gilt auch dann, wenn er in Teilzeit arbeitet und über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leistet, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreitet.«
(BAG 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 18)

Der Berliner Kollege, dessen Fall das Bundesarbeitsgericht untersuchte, arbeitete in Teilzeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 29,25 Wochenstunden. Die vom ver.di-Rechtsschutz vorgebrachte Klage klärte erfolgreich seine Ansprüche. Es kam dabei nicht darauf an, wie viele Stunden der Kollege im Schichtplanturnus eingeplant wurde oder gearbeitet hat. Es war auch unerheblich, ob der Plan tarifgemäß über mehrere Wochen geschrieben wurde, oder – wie hier – über den Kalendermonat hinweg. Das BAG stellte fest: Hätten seine Kolleg/innen in Vollzeit so ungeplant über das festgesetzte Ende der Schicht hinaus gearbeitet, sie hätten Überstunden geleistet. Für einen Kollegen in Teilzeit dürfe da nichts Anderes gelten. Gleichlauf.

Die kommunalen Arbeitgeberverbände haben den Personalabteilungen längst zugemailt, was deren Stunde geschlagen hat. Die Beschäftigten freuen sich über die Rückrollrechnungen und Nachzahlungen.

Bei Anklicken oder Antippen der gelben Zellen erscheint jeweils eine Auswahlliste: Du kannst zwischen TVöD-K und TVöD-B wählen.

Du entscheidest auch den Geltungsbereich Ost, West oder BaWü.

Bist du in Teilzeit?
Dann ergänze deine vertragliche Wochenarbeitszeit!

Zum Schluss wählst du deine Entgeltgruppe und die Stufe.

Hebammen in Teilzeit

1991 **28,9 %**

2013 **72,2 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt 05.05.2014 / 05.05.2015

Geld als Ausgleich

Der TVöD-K und der TVöD-B kennen als Regel nur den Ausgleich durch Vergütung. Zunächst ist »Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung« vereinbart, zusätzlich der Zeitzuschlag für Überstunden.

Der TV-L dagegen regelt in § 8 Abs. 2 zwar Freizeitausgleich für Überstunden; doch sein Hinweis auf § 7 Absatz 7 beschränkt diese Option auf den Kreis der Beschäftigten, die nicht bereits durch Schicht- oder Wechselschichtarbeit belastet sind. Zeitzuschläge gibt es in jedem Fall.

Mancher Pflegefürst stellt die Uhren im Betrieb nach eigenen Vorstellungen. »Bei uns werden Überstunden nicht bezahlt, sondern mit Freizeit belohnt.« Solche Versprechen landen dann im Räderwerk des Personalmanagements.

Ist das Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband? Und bist du Gewerkschaftsmitglied? Bei solch einer »unmittelbaren Tarifbindung« kommt es auf die schlechten Gewohnheiten des Betriebes nicht an. Denn tarifvertragliche Ansprüche sind unabhängig, unverzichtbar und unverwirksam (TVG § 4).

Ein Chef mag Vergütung gegen Freizeit tauschen, also eine Beschäftigte für Überstunden entsprechend von der Arbeitsleistung freistellen. Doch er spielt dabei riskant. »Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersetzungsbefugnis vereinbart ist« (BAG, Urteil 18.09.2001 – 9 AZR 307/00). Das gilt selbst dann, wenn der Vorgesetzte für jede Überstunde eine Stunde und 18 Minuten Freizeit gewährt.

Schichtverlängerung ist Überstunde. Diese Regel greift unmittelbar auch für alle Beschäftigten in den AVR der Caritas. Eine AVR ist allerdings kein Tarifvertrag.

»Methodisch ist der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen. (...) Mit dem Überstundenzuschlag soll allein der Umstand belohnt werden, dass der Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeitet und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßt, über seine Zeit frei zu verfügen.«
(BAG 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 45 und 59)

Der neu entwickelte allgemeine Grundsatz ist – über die Tarife des öffentlichen Dienstes hinaus – auf alle Arbeitszeitregeln übertragbar. Unser erster Blick geht zu den Vollzeitbeschäftigten: Was steht ihnen zu, falls sie eine Stunde mehr arbeiten? Eine Kollegin in Teilzeit braucht sich nicht mit weniger zu begnügen! Der TV AWO tickt genauso, auch der BAT-KF in der Diakonie.

Das BAG hat »für Recht erkannt«, was immer schon Recht und gerecht war. Deshalb können wir unsere Ansprüche rückwirkend geltend machen.

Muster: www.geltendmachen.schichtplanfibel.de

Beispiele: Entgeltanspruch für eine Überstunde		
Eingruppierung	Tarif(vertrag)	je Überstunde
Guk stationäre Pflege West P 7, Stufe 4	TVöD-K	23,20 €
Altenpflegehelferin Ost P 6, Stufe 3	TVöD-B	20,59 €
MTA NRW EG 8, Stufe 2	TV-L	23,24 €
Sozialarbeiterin S 11b, Stufe 5	TV AWO BaWü	25,21 €
Assistenzärztin Stufe 4	TV Ärzte VKA	42,75 €
Hebamme West Anl. 31 P 8, Stufe 6	AVR Caritas	23,82 €
Altenpflegehelferin EG 4	AVR DD	16,85 €
Erzieherin SD 8b, Stufe 3	BAT-KF	25,33 € und Tilgung einer Stunde Zeitschuld

Ob Vollzeit oder Teilzeit:

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn. Das scheint nur fair.

Der Chef muss auch Überstunden gleich bezahlen.

Denn Kolleginnen in Teilzeit wollen nicht billige Personalreserve sein.

Weg frei zum Freizeitausgleich!

Nicht alle freuen sich über mehr Geld. Oft haben ja gerade Teilzeitbeschäftigte aus gutem Grund ihre Zeitschuld reduziert.

Bei Steuerklasse 5 kommt von der Überstundenvergütung netto nicht mehr viel auf dem Girokonto an. Die Tarifverträge halten für solche Fälle Arbeitszeitkonten bereit. Doch es braucht das betriebliche Feintuning. Denn die Pläne selbst und deren Salden am Ende jedes Turnus »sind kein tarifkonformes Konto. Da muss die gesetzliche Interessenvertretung aktiv werden, der Betriebs- oder Personalrat, ersatzweise eine Mitarbeitervertretung.

Die Betriebsparteien bestimmen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, wo und wie Beschäftigte ihre Vergütungsansprüche buchen und als Freizeitansprüche ansammeln können. Die Tarifverträge haben solche Buchungen auf diesem Weg freigegeben, insbesondere die Überstundenvergütung, Zeitzuschläge und Bereitschaftsdienstentgelte.

Manchmal übersehen Arbeitgeber in ihrem Eifer eine wichtige Hemmung in TVöD / TV-L § 10 Abs. 3:

»Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche (...) Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.« Merke: Kein Arbeitgeber und kein Betriebsrat darf uns in die Tasche greifen. Über deine Ansprüche verfügst du allein.

Die betriebliche Vereinbarung regelt dann auch, wie die Konteninhaber abbuchen. Freizeitausgleich meint Freistellung von im Schichtplan festgesetzter Arbeitspflicht. Das ist mehr und deutlich besser als eine bloße Verminderung der Zeitschuld im Turnus. Denn die Beschäftigten entscheiden, wann sie so von unangenehmer Arbeit frei sein wollen. Und im Falle attestierter Arbeitsunfähigkeit an diesem Tag bleibt das Zeitkonto unvermindert.

Falls ein Arbeitgeber ungenau ins tarifliche Gefüge eingreift und Überstunden nicht bucht, schlägt die große Stunde der Interessenvertretung. Sie kann die Durchführung ihrer betrieblichen Vereinbarung gerichtlich erzwingen.

Ob und wie solche Arbeitszeitkonten gemäß TVöD / TV-L § 10 eingerichtet werden, entscheidet im Streitfall die Einigungsstelle (LAG Düsseldorf, 06.05.2013 – 7 TaBV 5/13; LAG Hamm 04.07.2017 – 7 TaBV 47/17; BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 75/09).

Muster: www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de

Genau gleich tickt § 10 des TV KAH, TV KUV, TV UKN, TV UKM, TV-VBGK, TV-EKBO, TV-EvB, § 15 TV AWO, DRK Reformtarifvertrag ...

Verbot der Diskriminierung

Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG § 4 Abs. 1

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Unruhe für Genauigkeit

Die Unruhe bestimmt die Genauigkeit von kleineren mechanischen Uhren. Eine schwingende Spiralfeder regelt dabei den Gang.

Die Unruhe im Betrieb ist eine Antriebsfeder. Sie bringe überfällige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in Gang.

URTEILE

Der richtige Teil!

Neu verteilen

Bei der Zumutbarkeit einer Arbeitszeitneuregelung für den Arbeitgeber sind auch die Gründe des Arbeitnehmers für den Teilzeitwunsch (hier familiäre Gründe) mit abzuwägen. (LAG Köln, Urteil 10.01.2013 – 7 Sa 766/12)

Antrag: Ein bisschen kürzer, alles ganz anders

Der Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit ist nicht auf die Arbeitszeit beschränkt, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird. Gegen eine solche Einschränkung spricht der Zweck des TzBfG, Teilzeitarbeit zu fördern. Vorbehaltlich entgegenstehender betrieblicher Gründe kann dies auch zu einer längeren Arbeitszeit an einzelnen Tagen führen (zum Beispiel Wunsch nach vier statt fünf Tagen pro Woche). (LAG München, Urteil 08.05.2008 – 2 Sa 1140/07)

Abgelehnt?

Nicht jede Ablehnung eines Teilzeitantrags wird rechtswirksam! Denn MVG EKD § 42 k bindet die Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit an die dazu vorausgehend erlangte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Ohne Zustimmung der Interessenvertretung – Pech für den Chef. Damit folgt einem Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit automatisch seine »Zustimmungsfiktion« (TzBfG § 8 Abs. 5). Genau so:

- MVG-K § 42 nr. 11
- HmbPersVG § 87 Abs. 1 nr. 12
- Nieders. PersVG § 65 Abs. 2 nr. 17
- LPVG nrw § 72 Abs. 2 nr. 13
- LPVG Hessen § 77 Abs. 2f
- PersVG Brandenburg § 63 Abs. 1 nr. 21
- Saarl. PersVG § 80 Abs. 1 nr. 15
- LPVG BaWü § 71 Abs. 2 nr. 4

Vorsicht: Keinen befristeten TzBfG-Antrag stellen!

Verlangt ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur befristeten Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so liegt kein wirksames Verringerungsverlangen im Sinne § 8 Abs. 1 und 2 TzBfG vor, das eine Zustimmungsfiktion auslösen könnte. (BAG, 12.09.2006 – 9 AZR 686/05)

§ 11 Abs. 1 TVöD-B gewährt Beschäftigten unter den dort genannten Voraussetzungen nur einen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Die Vorschrift begründet jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit zu ändern. (BAG, Urteil 16.12.2014 – 9 AZR 915/13)