

Besser TVöD als kirchliche Heimwerker Wochenfeiertage und Vorwegabzug

Von Tobias Michel

Gestaltungswille und Durchsetzungsschwäche gehen im Dritten Weg der Kirchen eine unheilige Lebenspartnerschaft ein. Am Beispiel ›Feiertage für Schichtarbeiterinnen‹ vergleichen wir den Standardtarif TVöD-B mit Eigenbau.



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im
Essener Alfried-
Krupp-Krankenhaus.
Entdeckt und
erforscht abseitige
Arbeitszeitregeln für
die Schichtplanfibel.

Ein pfiffiger Betriebsrat wird initiativ: ›Sehr geehrte Damen und Herren von der Betriebsleitung! Der Krankenstand in der Küche und die Klagen der Kolleginnen dort weisen in dieselbe Richtung. Wir wollen mit Ihnen zusammen endlich von der 5,5- in die 5-Tage-Woche übergehen. Wir berufen uns dabei auf § 6(1) ArbZG.‹

Ein guter Eröffnungszug. Denn das Arbeitszeitgesetz lädt förmlich ein, den Arbeitgeber mit seinen überkommenen Arbeitsmodellen zu konfrontieren:

■ § 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

Kann die 5-Tage-Woche unsere Arbeitszeit eher menschengerecht gestalten als eine 5,2- oder gar eine 5,5-Tage-Woche? Gibt es dazu Erkenntnisse? Zweimal Ja. Die BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund) bündelt den Stand der Forschung. In ihren ›Gestaltungsempfehlungen für die Nacht- und Schichtarbeit‹ bringt sie es für uns auf den Punkt:

■ 4. Schichtarbeiter/-innen sollten möglichst mehr freie Tage im Jahr haben als Tagarbeiter. Die Mehrbelastung durch Arbeit in der Nacht sollte möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden. (Broschüre A8, Seite 17, Sczesny, C.: *Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Nachzulesen auf www.leitlinien.schichtplanfibel.de*)

Tagarbeiter dienen hier als Maßstab. Gemeint sind wohl die Kolleginnen in der Verwaltung oder in der Physiotherapie. Sie arbeiten meist von Montag bis Freitag. Mehr freie Tage als sie, das ist die gestellte Aufgabe zum Schutz der Schichtarbeiterinnen. Die sollen ebenfalls mindestens zwei freie Tage in der Woche haben; und möglichst noch ein paar Tag Zusatzurlaub.

Schichtarbeit und Schichtdienst – die zweieiigen Zwillinge

Nicht immer nimmt der Arbeitgeber unsere Vorschläge begeistert auf. Seine Einwände überraschen nicht: ›Liebe Betriebsräte, Ihren Vorschlägen können wir nicht folgen. Denn Ihr Verweis auf § 6(1) ArbZG zieht in der Küche nicht. Die Beschäftigten dort erhalten weder eine Schichtzulage noch Zusatzurlaub. Denn sie leisten keine Schichtarbeit.‹

Das mit der monatlichen Schichtzulage ist leider richtig. § 7(2) TVöD-K/TVöD-B (Sonderformen der Arbeit) fasst diese Anspruchsvoraussetzung sehr eng:

■ (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von 13 Stunden geleistet wird.

Unser Tarifvertrag kümmert sich ähnlich dem Arbeitszeitgesetz um Schichtarbeit. Doch wir dürfen die Definitionen des TVöD und TV-L nicht dem Arbeitszeitgesetz überstülpen. Das Gesetz ist dem Tarif übergeordnet. Seine zahlreichen Öffnungsklauseln sparen wenigstens § 6(1) ArbZG aus. Hier gibt es keine Ausnahme. Ein Tarifvertrag darf den gesetzlichen Schutz nicht aufweichen.

Sind die Kolleginnen in der Küche vielleicht Schichtarbeiterinnen im Sinne des Gesetzes? Ein suchender Blick durch das Arbeitszeitgesetz lässt uns ratlos. § 2 ArbZG (Begriffsbestimmungen) beschreibt sie genauso wenig wie den Werktag, die Pause oder den Notfall. Den für die Formulierung verantwortlichen Staatssekretären war es damals auch unheimlich. Sie deuteten ihr Gesetz schon bei dessen Stapellauf mit Hilfe der ›dritten Gewalt‹, den Richtern.

In der Gesetzesbegründung heißt es: ›Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Schichtarbeit gegeben, wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblichen, längeren Zeitraum als die wirkliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird.‹ (Bundestagsdrucksache 12/5888 vom 13.09.1993)

Bleiben Zweifel und Fragen? Dann haben wir das deutsche Gesetz entsprechend der ihm übergeordneten europäischen Richtlinie auszuleuchten. Die hält erfreuliche Überraschungen bereit.

■ Artikel 2 Begriffsbestimmungen

5. Schichtarbeit: jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationssturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

Zum Verwechseln ähnlich – und doch im Streit.
Tweedledum und Tweedledee,
John Tenniels Illustration aus
»Alice hinter den Spiegel« (1871).



6. Schichtarbeiter: jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer;
(Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung)

Ein »Zeitplan« bestimmt, wer wann an einem Arbeitsplatz arbeitet. Diese Bedingung erfüllen die Köchinnen, und vielleicht auch einige Stationssekretärinnen. Ein Plan ordnet für ein Team – ein Kollektiv von Beschäftigten – die Arbeit an, zu unterschiedlichen Zeiten innerhalb eines Tages. »Auch im Rotationsturnus« – die einzelne Arbeitnehmerin kann dabei zwischen den unterschiedlichen Schichten wechseln. Sie muss es aber nicht. Bleibt sie nach dem gemeinsamen Plan ständig in derselben Schicht, gilt sie dennoch als Schichtarbeiterin. Das Gesetz schützt sie besonders.

MAV im Glück

Unser Betriebsrat bleibt darum stur. »Wir nehmen Ihre Rechtsirrtümer zum Anlass. Bitte kennzeichnen Sie in den Plänen, in denen Sie zu Schichten einteilen, die Schichtarbeiterinnen mit einem »S« und die Nachtarbeiterinnen besonders mit einem »N«. Wir wollen für diesen Beschäftigtenkreis, auch über die Küche hinaus, die Arbeitszeiten menschengerecht gestalten.«

Den Kirchen steht soweit keine Ausnahme zu. Weder bei den gesetzlichen Schutzbestimmungen noch bei der eingeräumten Mitbestimmung muss sich eine Mitarbeitervertretung zurückgesetzt fühlen. Sie hat dieselben Gestaltungsrechte. Der stundenlange Austausch von bloßen Argumenten kann ermüden. Die MAV muss findiger als der Betriebsrat sein, will sie ihren Dienstgeber auf den rechten Pfad bewegen.

Baustelle: Vorwegabzug der Feiertage

Auch Tarifverhandler werden spät nachts müde. Beim friedfertigen Übergang vom BAT zum TVöD unterliefen ihnen manche handwerkliche Unregelmäßigkeiten. Die abschließende Redaktion und die Zusammenführung zur durchgeschriebenen Fassung TVöD-K klärte nicht alles.

Eine solche Baustelle finden wir noch heute in § 6.1(2) TVöD-K/TVöD-B (entspricht § 6 Abs. 3 Satz 8 TV-L der Kliniken) – zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen:

- Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, [arbeiten oder geplant frei haben].

Beim flüchtigen Lesen fällt es nicht auf. Die Anspruchsvoraussetzung für den Vorwegabzug ist nicht etwa Schichtarbeit, sondern Schichtdienst. Arbeit oder Dienst – alles das gleiche Elend?

Viele Personalabteilungen schlagen bei solchen Fragen die Loseblattsammlung aus dem Rehm-Verlag auf. Die fabuliert zunächst, dass »Wechselschicht nach der Begriffsdefinition stets sieben Tage der Woche abdeckt«. Dann setzt der Kommentar ausdrücklich Wechselschicht- und Schichtdienst gleich mit Wechselschicht- und Schichtarbeit (Band B § 6.1 TVöD-K, B 4.2.12 Rn 3). So kann er auf deren Definitionen zurückgreifen. Die stehen im Tarifvertrag in § 7(1, 2) nur wenige Absätze weiter (siehe oben).

Die Absicht ist offensichtlich: Etliche Schichtarbeiterinnen erfüllen nicht die engen Voraussetzungen für die Schichtzulage. Die Personalchefs wollen sie zugleich auch um den Vorwegabzug der Feiertage bringen.

Ganz anders das Tarifhandbuch im Auftrag des ver.di-Fachbereich 03: »Allerdings kommt es nicht darauf an, ob Anspruch auf die Zulage für Wechselschicht- oder Schichtarbeit besteht.« (Zepf, Gussone in: Das Tarifrecht in Krankenhäusern, Universitätskliniken, Heimen und sozialen Einrichtungen, Besonderheiten und Handlungsanleitungen nach TVöD und TV-L; die 2. Auflage erscheint dieser Tage im Bund-Verlag – erhältlich beim SachBuchService Kellner).

Wir lesen unseren Tarifvertrag also genau. Stehen da unterschiedliche Begriffe, ist auch nicht dasselbe gemeint. Die Tarifpartner hatten sich bereits für den allgemeinen TVöD geeinigt, was sie unter »Schichtarbeit« verstehen.

Im nächsten Schritt regeln sie zu den Feiertagen



im besonderen Teil der Krankenhäuser eine Besonderheit. Sie brauchten dafür auch ein besonderes Wort.

Bewegliche Feiertage können unglücklich auf einen ohnehin freien Samstag oder Sonntag fallen. Wir nennen sie dann unter uns ›Arbeitgeber-Glückstage‹. Die Beschäftigten in Großbritannien haben dafür eine prima Lösung: Fällt so ein Feiertag auf ein Wochenende, wird der folgende Montag oder Dienstag arbeitsfrei. Hierzulande machen es uns die öffentlichen Arbeitgeber nicht so einfach.

Die Vorgesetzten verplanen die Schichten ihrer Kolleginnen und auch das normale Frei quer über alle Wochentage. Was, wenn sie eine der Freischichten gezielt auf einen Feiertag in dieser Woche legen könnten? Die Kollegin hätte ebenfalls Pech und ginge leer aus, ohne einen zusätzlichen freien Tag. Die besonderen Tariffassungen für Krankenhäuser und Heime schützen vor genau solcher Willkür.

Liegt zwischen Beginn der frühesten und Ende der spätesten Schicht eine Zeitspanne von weniger als 13 Stunden? Darauf kommt es nicht an. Willkür droht bereits, wenn der Dienst nach einem Plan zu unterschiedlichen Zeiten und an verschiedenen Tagen verrichtet wird.

›Wechselschicht- oder Schichtdienst‹ meint Arbeitszeitfolgen im allgemeineren, im gesetzlichen Sinn. Die Schichtarbeiterinnen dürfen nicht weniger freie Tage haben als ihre Kolleginnen in der Verwaltung, sondern mehr. Auch Küchenarbeiterinnen oder die Kollegen im Versorgungsdienst können den Vorwegabzug beanspruchen. Ihr Plan schichtet über alle sieben Wochentage hinweg. Etwa zehn Feiertage fallen über das Jahr auf einen Werktag von Montag bis Samstag. Für jeden ist ihnen ein Fünftel der individuell vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erlassen.

Betriebsräte, Personalräte oder Mitarbeitervertretungen setzen das durch – im Zuge ihrer Mitbestimmung der Dienstpläne. Den nötigen Druck und Nachdruck bauen die betroffenen Beschäftigten selbst mit auf.

Viel zu tun für Feiertage

Die Betriebswirtschaftler lieben ihr Steckenpferd: die Qualitätssicherung. ›Fehler als Chance‹ – so lautet ihr Motto. Wir wollen uns Fehler bei betrieblichen Vereinbarungen nicht leisten. Die gingen zu Lasten der Kolleginnen.

*Irrtümer sind zu etwas gut
jedoch nur hier und da
nicht jeder der nach Indien fährt
entdeckt Amerika
(Erich Kästner)*

Wir lernen am besten aus den Fehlern der anderen. Die Feiertagsregeln in den kirchlichen Fürsten- und

Bistümern bieten uns viel zum Lernen. Hier haben sich ambitionierte Hobbyhandwerker versucht.

Die Mitarbeitervertretung bestimmt bei all diesen Baustellen mit. Sie kann sich auf § 6(1) ArbZG und die BAuA berufen: ›Nicht weniger freie Tage als Tagarbeiter!‹

AVR Caritas: Die katholische Variante hat unter dem Druck des Arbeitsmarktes begonnen, den TVöD oder TV-Ä zu übernehmen. Das bleibt bislang eine exklusive Gnade für die umworbenen Beschäftigten in der Pflege, im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und natürlich für die Ärzte. In der Küche oder im Versorgungsdienst bleibt es bei wenig Glück und viel Pech. Nur für die tatsächlich geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Feiertag können die Beschäftigten einen entsprechenden Freizeitausgleich beanspruchen (Anlage 5 § 2). Was, wenn sie wegen des Feiertags frei haben? Müssen sie dann ›nacharbeiten‹? Was, wenn wegen des Schichtplans ihr ganz gewöhnlich freier Tag auf einen Feiertag fällt? An diesen Baustellen muss die MAV betrieblich nachsteuern: ›Nicht weniger freie Tage als Tagarbeiter!‹

AVR DW EKD (ähnlich in der **AVR Bayern**): Wie gewohnt spendiert die Truppe der kircheneigenen Tarifhandwerker sehr viel Text. Nach ihrem Willen sollen alle, Tagarbeiterinnen wie Schichtarbeiterinnen, im Monat im gleichen Maß Stunden arbeiten. Monate sind eine kalendarische Unregelmäßigkeit. Die Rechenanweisung in § 9c braucht zunächst die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters. Diese ist mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag zu multiplizieren. Hier diene offenbar die betriebsübliche Verteilung der Arbeitszeit in der Gemeindeverwaltung als Norm. So setzen sie ihre Anweisungen auch fort:

■ Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag [...]. (§ 9c Abs. 1)
Alle Vollkräfte haben dieselbe monatliche Sollarbeitszeit. So müssen die Schichtarbeiterinnen nicht mehr Stunden leisten als Tagarbeiter.

Was, wenn die Kolleginnen in der Küche oder Pflege an einem Wochenende arbeiten sollen, auf das ein Feiertag fällt? Auch daran ist gedacht:

■ Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einem der Werktage innerhalb der folgenden zwei Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. (§ 9c Abs. 1)

Was mag wohl ein Wochenfeiertag sein? Der ungeklärte Begriff könnte sich aus dem öffentlichen Dienst eingeschlichen haben:

■ Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen

gen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. (§ 15 Abs. 8 BAT)

So wurden auch die Samstage erfasst. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag mit Schichtarbeit, bekommt die Kollegin zwar in den folgenden zwei Wochen einen freien Tag. Doch hier blieb eine Dauer-Baustelle offen. Stellt dieser freie Tag von einer Arbeitspflicht frei? Oder kann dieser Ersatzruhetag auch auf einen ohnehin freien Tag fallen? Die Mitbestimmung muss diese Lücke schließen: ›Nicht weniger freie Tage als Tagarbeiter!‹

BAT-KF: Die westdeutsche Variante der AVR wurde zwar beim TVöD-B angelehnt. Doch nur recht unvollkommen. Sie kennt nur das Glück-Pech-Prinzip.

- Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. (§ 6 Abs. 4)

Trifft ein Feiertag auf einen planmäßig ohnehin freien Tag, gehen die Kolleginnen vielleicht zunächst leer aus. Was planmäßig ist, entscheiden die Vorgesetzten. Was ein ›Wochenfeiertag‹ ist, bleibt offen und entscheidet wohl die Gewohnheit.

AVR Baden: Hier hat man ganz ähnliche Formeln beschrieben, doch ist von früher aus § 15 (8) BAT die Begriffsbestimmung des ›Wochenfeiertags‹ in § 9 Abs. 7 erhalten geblieben.

Zusätzlich erscheint zum Abschluss einer überaus komplexen Halbjahresoll-Arbeitszeitberechnung:

- Arbeitstage sind Kalendertage abzüglich arbeitsfreier Tage pro Jahr, abzüglich des individuellen Urlaubs nach § 28a, abzüglich von 9 Feiertagen. (§ 9e Arbeitszeitverkürzung durch Dienstvereinbarung [Dienst-Freie-Arbeitstage])

Es wird offenbar ebenfalls eine Form des Vorwegabzugs für die Feiertage versucht.

Welche der beiden vereinbarten Regeln nun greift, bleibt unklar.

KTD: Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie ist eine nordelbische Spezialität. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, ›die auf einen Wochentag fallen‹ (§ 12), bringt hier einen Zeitzuschlag von 100 Prozent. Wir dürfen rätseln, was diese Einschränkung bedeuten soll. Gibt es im Norden Feiertage, die nicht auf einen Wochentag fallen? Meinte man Wochenfeiertage, oder Werktage?

- An Arbeitsunfähigkeitstagen und an Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. (§ 6 Abs. 3)

Abgebaut wird im KTD die geschuldete Jahresarbeitszeit. Auch hier bleibt die schon bekannte Baustelle für die Mitarbeitervertretung. Legt der Schichtplan auf einen Feiertag keine Arbeitszeit fest? Dann droht ein

Nachteil. Mitbestimmung kann davor schützen: ›Nicht weniger freie Tage als Tagarbeiter!‹

AVR Niedersachsen: Die Konföderation gibt uns und ihren Beschäftigten eine harte Nuss zu knacken.

- Für jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, reduziert sich die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin für die betreffende Woche um die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 AVR-K), es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Wochentag regelmäßig nicht zu arbeiten.

Regelmäßig? An allen freien Tagen haben Beschäftigte keine regelmäßige Arbeitszeit – vermindern arbeitsfreie Feiertage die Arbeitszeit also nicht? Sind in Niedersachsen die Schichtpläne regelmäßig? Genießen hier die Beschäftigten Arbeitszeitmodelle, die zumindest individuell ihr regelmäßiges Frei festschreiben?

- Die Reduktion der Arbeitszeit wird grundsätzlich durch die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung am betreffenden Feiertag, andernfalls durch Arbeitsbefreiung am gesetzlich angeordneten Ersatzruhetag vollzogen. Ein auf einen Sonntag fallender Feiertag mindert die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht. Muss an einem solchen Tag dienstplanmäßig gearbeitet werden, gilt der auf den Feiertag folgende nächste dienstplanmäßig freie Werktag (§ 12 Abs. 1 AVRK) als Ersatzruhetag i. S. d. § 11 Abs. 3 ArbZG. (AVR Niedersachsen § 9 Abs. 2)

Für alle Formen der Beschäftigung an einem Feiertag – nicht nur für regelmäßige Arbeitszeit – ordnet § 11 ArbZG einen Ersatzruhetag an. Das Gesetz mindert jedoch nicht die geschuldete Arbeitszeit. Ein Ersatzruhetag dürfte auch an einem ohnehin freien Tag liegen. Der Chef könnte ihn sogar ›nacharbeiten‹ lassen. Die Niedersachsen wollten das hier wohl besser regeln. So ein Ersatzruhetag muss nun von geplanter Arbeitspflicht befreien.

Welchen Umfang hat die ›Reduktion‹? Der Freizeitausgleich muss nicht zwingend denselben zeitlichen Umfang wie die Feiertagsarbeit haben (BAG, Urteil vom 9. 7. 2008 – 5 AZR 902/ 07). Da bleibt also noch vieles für die Mitarbeitervertretung auszugestalten: ›Nicht weniger freie Tage als Tagarbeiter!‹

Mehr unter:

www.feiertag.schichtplanfibel.de



Das Schreckensjahr 2015

MARIÄ HIMMELFAHRT	SAMSTAG, 15.08.2015
TAG DER DEUTSCHEN EINHEIT	SAMSTAG, 03.10.2015
REFORMATIONSTAG	SAMSTAG, 31.10.2015
2. WEIHNACHTSTAG	SAMSTAG, 26.12.2015