

Minusstunden – GEISTERstunden

von Tobias Michel

Das Unfassbare löst oft Angst und Schrecken aus. Doch handelt es sich bei Minusstunden wirklich nur um Spuk? Und wie können hartnäckige Gespenster vertrieben werden? Durch Licht und Aufklärung!



»Ich bin in den Miesen«

Selina ist sichtlich entnervt: »Ich arbeite und arbeite und bleibe doch in den Miesen. Liegt auf mir ein finsterner Fluch?« Sie schafft als Vollkraft nach einem Dienstplan. In der ersten Woche sind nur drei Schichten à 7,7 Stunden angeordnet. Am Ende der Woche sind -15,4 h bilanziert. In der Folgewoche wird sie für sechs weitere Schichten eingeteilt. Und als Ergebnis ist -7,7 h eingetragen.

Selina hat guten Grund, verwirrt zu sein. Ihre Kolleginnen mit festen, betriebsüblichen Arbeitszeiten kennen solche Sorgen nicht. Und diejenigen mit Gleitzeit halten zumindest die eigenen Zeiten fest im Griff. Über Selinas Dienstpläne aber bestimmt der Arbeitgeber. Selina hat erst 23,1 und dann 53,9 Stunden gearbeitet. Mehr war im Plan für sie nicht angeordnet.

Arbeitgeber müssen unsere tatsächliche Arbeitszeit dokumentieren. Doch das verlieren sie leicht aus den Augen. Stattdessen sorgen sie sich um Zeit, in der sie laut Arbeitsvertrag noch über uns verfügen dürfen. Solange sie sich da zurückhalten, ist das nicht unsere Schuld. Noch nicht. Denn erst mit ihrer Anordnung wird unsere »Zeitschuld« fällig. Genau genommen hat Selina selbst gar kein Minus. Denn nicht ihr fehlt etwas, sondern ihrem Arbeitgeber.



Minus hat keine Magie

Sina hat am Freitag frei laut Dienstplan. Doch am Mittwoch naht ihre Vorgesetzte bedrohlich: »Am Freitag sind wir eng und Sie sind doch eh eine Schicht im Minus. Bitte springen Sie da mal ein, das gleicht sich damit aus.« Sina gefriert das Blut in den Adern – denn sie hat für den Freitag ganz andere Pläne.

Vielleicht ist Sina ihr Minus peinlich. Und trotzdem braucht sie sich nicht unter Druck setzen zu lassen. Ihr Arbeitgeber hat aus dem Arbeitsvertrag den Anspruch, über Sinas Arbeitszeiten zu verfügen. Darum, und nicht wegen irgendwelcher »Minusstunden«, hat er all die Schichten verbindlich im Plan angeordnet. Dabei hat er sein Direktionsrecht angewendet und verbraucht. Er musste das frühzeitig tun, damit Sina sich und ihr Leben danach einrichten kann. Darauf darf sich Sina nun verlassen.



Minus ist kein Freibrief

Roland steht entgeistert vor dem frisch ausgehängten Dienstplan. »Drei Wochenenden hintereinander – und fast kein Frei, das tut weh!« Seiner Vorgesetzten tut es auch leid, aber: »Deine angelaufenen Minusstunden müssen jetzt endlich mal weg. Und wir brauchen Dich!«

Roland muss sich nicht so gruseln lassen. Seine tariflichen Mindestbedingungen werden auch durch Minusstunden nicht ausgehebelt. So legen die Tarife für den öffentlichen Dienst fest: »Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.« Auch die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zum Gesundheitsschutz müssen beachtet werden: Geblockte Wochenendfreizeiten – also mindestens Samstag und Sonntag frei und einmal im Schichtzyklus Freitag bis Sonntag oder Samstag bis Montag frei; ein freier Abend an mindestens einem Wochentag (Montag bis Freitag); »kurze Wechsel« und kurzfristige Schichtplanänderungen durch den Arbeitgeber vermeiden. Nachzulesen ist dies unter: http://www-dgaum.med.uni-rostock.de/leitlinien/nacht_schicht.htm



Gutstunden trotz Krankheit

Mira steht mit drei Nachtschichten à 9 Stunden im Plan. Doch sie bekommt Schüttelfrost. Als sie halbwegs gesund wieder erscheint, sind im Plan 3,9 Minusstunden ergänzt. Denn jede Schicht ist um 1,3 Stunden gekürzt. Mira bekommt die Erklärung: »Wer krank ist, kann keine Plusstunden machen, sondern nur die Normalschicht in der Fünftage-Woche. Sie können das gelegentlich nacharbeiten. Der Betriebsrat ist auch einverstanden.«

Mira braucht keine Gänsehaut, sondern ein dickes Fell. Das Bundesarbeitsgericht hat für Recht erkannt: »Ist die regelmäßige Arbeitszeit längere Zeit ungleichmäßig verteilt worden und hätte ein Arbeitnehmer Zusatzschichten oder längere Schichten leisten müssen, wenn er nicht krank geworden wäre, dann müssen ihm diese Zeiten im Krankheitsfall auf dem Zeitkonto gutgeschrieben werden. Eine betriebliche Regelung, wonach Zeitschulden nur durch tatsächliche Arbeitsleistung ausgeglichen werden können, verstößt gegen das Lohnausfallprinzip des § 4 Abs. 1 EFZG.« (BAG, 13.2.2002 - 5 AZR 470/00).



Urlaub macht kein Minus

Branca ist Hebamme. Sie wird tagsüber mit Schichten à 7 Stunden eingeplant, und bei Nachtdienst mit 10 Stunden. Doch wenn sie einmal für zweieinhalb Wochen ihren Urlaub nimmt, wird der Schichtplan geändert – da erscheinen dann von Montag bis Freitag jeweils 7,7 Stunden. Branca beschwert sich: »Das ist wie verhext – mein Urlaub bringt mich ins Minus!«

An Urlaubstagen muss der Arbeitgeber Branca von ihrer Arbeitspflicht freistellen. Er darf den Beschäftigten diese Arbeitspflicht nicht wegen ihres Urlaubs kürzen. Denn der Urlaub wird ja nicht in Stunden gewährt, sondern in ganzen Tagen. Wenn Branca mit glücklicher Hand beim Urlaubsantrag besonders viele 10-Stunden-Schichten trifft – Pech für den Arbeitgeber.



Minusstunden sind kein Freizeitausgleich

Irene reibt sich schauernd die Augen. In ihrem Plan sind nicht nur ihre 13 Minusstunden verschwunden; zugleich sind damit auch 13 angesammelte Überstunden in der Bilanz untergegangen. »Mit denen hatte ich noch soviel vor!«

Irene braucht nicht dulden, wenn der Arbeitgeber ihre Minusstunden mit Überstunden verrechnet. Der TVöD sieht solchen Freizeitausgleich durch den Arbeitgeber überhaupt nicht mehr vor. Ohne den ausdrücklichen Willen von Irene geht da gar nichts. Ansonsten gilt: Freizeitausgleich setzt eine Arbeitspflicht an einem konkreten Datum voraus – und die Mitbestimmung der Interessenvertretung.

Nur die AVR-der-EKD und AVR-der-Caritas lassen ihre Dienststellenleitungen frei in den Arbeitszeitkonten herumgeistern. Es sind arme Seelen, die nach einem solchen Buch der Schatten arbeiten und leben müssen.



Gutes Ende: Minusstunden verfallen

Seit dem letzten Winter schiebt der Plan für Jennifer 83 Minusstunden vor sich her. Ende Februar schreibt sie an die Personalchefin: »Der Ausgleichszeitraum für meine regelmäßige Arbeitszeit endete am 17. Februar 2008. Ich möchte nicht, dass Sie Ihre verfallenen Ansprüche in den folgenden Zeitraum übertragen.«

In den Gruselfilmen haben wir gelernt – beim ersten Strahl des Sonnenlichts zerfallen Vampire zu Staub. Minusstunden gehören ebenfalls zum lichtscheuen Gesindel. Und trotzdem wird Jennifer wohl ungläubiges Staunen beim Arbeitgeber auslösen. Denn nur wenige wissen noch, dass mit dem 74. Änderungstarifvertrag zum BAT der Ausgleichszeitraum ab dem 01. März 1998 neu festgelegt wurde. Seitdem folgt bei regelmäßiger Arbeitszeit ein 26-Wochen-Zeitraum auf den anderen. Wir brauchen also nur im Kalender weiterzurechnen.

In der AVR der Caritas sind es sogar nur 13 Wochen, die ausdrücklich allenfalls per Dienstvereinbarung verändert werden können. Schrecklich anders steht es wieder mal in den evangelischen Zauberbüchern BAT-KF und AVR der EKD; dort verlassen unsere Arbeitszeiten ihren Körper und das Kalenderjahr und werden im Wortsinne unfassbar.

Heute erlauben zwar TVöD und TV-L, für den Ausgleich »bis zu einem Jahr zugrunde« zu legen. Doch haben die Betriebsparteien meist noch keine solche abweichende Regelung vereinbart. Fragt nach! Denn ansonsten bleibt der 17. Februar 2008 so etwas wie ein bundesweites Verfallsdatum.

Minusstunden durch Faktorisierung

Die Kollegin Karla ist nur schwer zu beruhigen. »Morgens nach dem Bereitschaftsdienst direkt nach Hause? Das kann ich mir nicht leisten! Da kommen wir ja ins Minus.«

Auch gegen dieses Schreckgespenst ist ein Zauberkraut gewachsen. Bereitschaftsdienst gehört nicht zu unserer regelmäßigen Arbeitszeit. Es handelt sich um »darüber hinausgehende Arbeitszeit«, ähnlich den Überstunden. Für unseren Bereitschaftsdienst wurde in allen Tarifverträgen und im BAT-KF darum auch ein besonderes Entgelt vereinbart. Arbeitgeber dürfen diesen Geldanspruch nicht zu etwas völlig anderem verwandeln, also auch nicht in regelmäßige Arbeitszeit. Die Beschwerdeformel lautet daher: »Zahlen Sie mir den Tarif, bei allem anderen liegen Sie schief!«

Die Ärzte im öffentlichen Dienst haben sich nicht ganz so sicher geschützt. Darum müssen wir mit ihnen zusammen anständige Dienstpläne einführen. Unser Bannspruch heißt dann: »Freizeitausgleich wird mitbestimmt.« Nach ihrem nächtlichen Bereitschaftsdienst geht Karla darum müde nach Hause. Und ihr Geld ist ihr sicher. »Aber wenn ich morgens nicht weiterarbeite, komme ich doch ins Minus!« Gönnen wir uns einmal das teuflische Vergnügen und schlüpfen in die Rolle unseres Arbeitgebers. Wann soll ich Karla das Minus nacharbeiten lassen? Wird der Betriebsrat der willkürlichen Verlängerung von Normalschichten zustimmen? Soll ich Karla am Samstag allein kommen lassen? Wie schnell verfallen mir meine Minusstunden? Arbeitgeber können Alpträume bekommen von Minusstunden.

Leider gilt hier wieder einmal: Die Kirchen haben sich besondere Spukschlösser eingerichtet. In den Einflussbereichen der AVR-der-Caritas und AVR-der-EKD befreien sie die Arbeitgeber von jedem Bann.

DER TVÖD-K ALS SCHUTZMANTEL § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt

(6) Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1:1 entsprechende Arbeitszeit. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

(7) An Beschäftigte, die nicht von Absatz 6 erfasst werden, wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. In diesem Fall gilt Absatz 6 entsprechend.

KEIN HOKUSPOKUS

Arbeitsmangel: Arbeitgeber trägt Risiko

Arbeitgeber dürfen nicht mit ihren Mitarbeitern vereinbaren, dass sie bei erwartetem Auftragsmangel Urlaub nehmen müssen. Grundsätzlich hat das Wirtschaftsrisiko eines Unternehmens der Arbeitgeber zu tragen. Dies würde in unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmer durch eine solche Vereinbarung verlagert. Sie ist unwirksam, wenn Anlass und Menge der möglichen Arbeitszeitreduzierung nicht näher konkretisiert sind. (LAG Nürnberg, 14.10.2006, Az.: Sa 111/06)

Tagesseminare

Minusstunden – Geisterstunden. Referent: Tobias Michel. So genannte »Minusstunden« – worum handelt es sich? / Ausgleichszeitraum für die regelmäßige Arbeitszeit / Plusstunden und Zuschläge / Ankündigungszeit von Arbeitsanordnungen / Saisonale Beschäftigungsspitzen / Regelmäßiges Frei im Schichtplan / Teilzeitkräfte als flexible Einsatzkräfte? / Beschäftigungsverbot nach Bereitschaft und Rufdienstleistungen / Faktorisierung / Arbeitsschuld bei Vertragsende.

5.12.2007 Bochum
24.03.2008 Düsseldorf, ver.di LB NRW
20.03.2008 Düsseldorf, ver.di LB NRW
Mehr: <http://shorterlink.de/79e1b1d>



Beweislast? Beim Arbeitgeber!

Luise hat sich genug gegesult. Sie kündigt. Doch vom letzten Entgelt behält ihr Chef einen Teil ein: »Da stehen noch all Ihre Minusstunden im Plan – die kann ich Sie ja gar nicht mehr abarbeiten lassen.«

Luise muss sich nicht gleich die Geisterjäger vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz holen. Sie kann ihrem Arbeitgeber vom Arbeitsgericht Oldenburg berichten. Das hatte sich mit einem ähnlichen Fall beschäftigt. Streitgegenstand waren angebliche 49 »Minusstunden« bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nur wenn der Arbeitgeber konkret und unter Darlegung eines Vergleichszeitraumes die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers benennt, kann das Gericht feststellen, ob die tatsächlich geleistete Arbeit hinter der geschuldeten zurückgeblieben ist. Der Arbeitgeber musste das einbehaltene Entgelt zahlen, weil er seine Ansprüche dem Gericht eben nicht plausibel vorrechnen konnte (Arb. Oldenburg, 2.11.1994 - Ca 371/94).

