

Teilzeit: Nur anteilige Belastungen.

Geteiltes Leid ist halbes Leid

›Teilk‹ heißt die Teilzeitkraft, weil – sie nimmt nicht voll an Belastungen teil. Dieser Knittelvers in der Schichtplan-Fibel hat es in sich. Denn er stellt die Verhältnisse in vielen Wohnbereichen und Stationen auf den Kopf.

Bewohner/innen und Patienten brauchen eine umfassende Versorgung: rund um die Uhr, an allen 7 Tagen die Woche. Also versuchen Heim- wie Klinikleitungen, die Arbeitszeiten gleichmäßig auf die anfallende Arbeit zu verteilen. Den Beschäftigten dagegen ist es nicht gleich, wie oft sie nachts oder am Wochenende zur Schicht antreten müssen. Ihre Lebensverhältnisse sind nicht gleich. Auch ihre Arbeitsverträge sind unterschiedlich.

TzBfG § 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Was ist eine schlechtere Behandlung? Wie vergleichen wir die Arbeitsbelastung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten? Müssen sich Teilzeitbeschäftigte nicht mehr voll an Wochenenden und Feiertagen einsetzen lassen? Wird die Pflegedienstleitung dann den Untergang des Betriebes oder gar notwendige Neueinstellungen an die Wände malen? Brauchen wir mehr Personal? Mehr gemessen in Vollzeitstellen, nicht nur mehr Köpfe? Kurz: Wollen und können wir die Belastungen fairer umverteilen, im Interesse von allen? Das Beispiel der Feiertage liefert da erste Antworten.

Vorabzug der Feiertage

Ein zusätzliches Frei für jeden Feiertag ist eine feine Sache. Wer nach Schichtplänen arbeitet, hat etwas von solchen Regeln. Sonst droht unversehens das Pech, weil ein Feiertag auf einen ohnehin freien Tag fällt. Darum haben Beschäftigte, erst in den Betrieben, dann in den Tarifen, den sogenannten Vorwegabzug durchgesetzt.

TVöD-K, TVöD-B § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an 7 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,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

In NRW wurde vom TVöD-B der BAT-KF abgeschrieben, als regionale Arbeitsvertragsrichtlinien. Leider fiel die zitierte Passage neben manchem anderen unter den Verhandlungstisch. In den AVR Württemberg machte man es ähnlich. Hier herrscht jeweils noch das *Glück-Pech-Prinzip*. Die übrige Diakonie und evangelische Kirche unterschlägt zwar das Frei für Feiertage, wenn sie auf einen Samstag fallen; die in dieser Lücke wirkenden Ersatzregeln des ArbZG § 11 Absatz 3 leuchteten wir ab Seite 124 aus. Für die anderen Feiertage aber übt man den *Vorwegabzug*. Hier sogar bei allen Beschäftigten:

AVR.DD³³¹ § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen.

331 gleich z.B. in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR Bayern) § 16 Abs. 1

Anders in TV DN § 9 (vormals die AVR-K Niedersachsen): Hiernach müssen die Vorgesetzten eine individuelle durchschnittliche tägliche Arbeitszeit über TV DN § 8 Abs. 4 ermitteln. Sie erfahren nur nicht, wie sie das in einer betrieblichen Praxis mit unterschiedlichen Schichtlängen leisten könnten.

Das Prinzip ist jeweils gleich. Es ist eine Normschicht zu ermitteln. Dazu wird eine 5-Tage/Woche angenommen und die persönlich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt. Für die in Vollzeit Beschäftigten vermindert so jeder Feiertag ihre geschuldete Arbeitszeit um 7,7 oder 8 Stunden. Für eine Teilzeitkraft verkürzt sich die Normschicht anteilig entsprechend der mit ihr vereinbarten Zeitreduzierung, sei es auf 4, 3 oder 2 Stunden.

Das Verfahren soll und könnte gerecht wirken. Wer die täglichen Schichten verkürzt hat, erhält auch mit gekürztem Feiertagsabzug einen zusätzlichen Tag frei. Andere werden nach der Arbeitszeitverkürzung weiter in ganzen Schichten verplant; sie arbeiten an weniger Tagen. Über das Jahr fallen darum von den Feiertagen weniger auf solche Arbeitsschichten. Auch dann wird nur die verkürzte Normschicht angesetzt. Dies gleichen die zusätzlichen Abzüge aus für all die Feiertage, die eigentlich auf einen ohnehin freien Tag fallen.

Der Pauschalabzug löst die Arbeitszeitverkürzung vom eigentlichen Geschehen. Er ersetzt im Regelfall die Freistellung von der konkreten Arbeit am Feiertag. Der Pauschalabzug ersetzt genauso die Freistellung an einem Ersatztag für trotz des Feiertags zu leistende Arbeit.

Ziel ist es, die Beschäftigten vor Willkür zu schützen und beim Feiertagsfrei gleich zu behandeln. Doch werden sie auch bei der Feiertagsarbeit selbst gleich behandelt? Nein! In vielen Betrieben macht man sich kein Kopfzerbrechen: Alle Beschäftigten in Schichtarbeit sind ungefähr an jedem zweiten Feiertag dran mit Arbeit. Die Menge der Feiertage, die sie arbeiten müssen, ist also in etwa gleich.

Teilzeitkräfte dürfen, wenn die Arbeitszeit dann verkürzt ist, zu einer gleichen Zahl von Wochenenddiensten wie Vollzeitkräfte herangezogen werden. Unzulässig ist es dagegen, sie immer zu ungünstigeren Arbeitszeiten heranzuziehen, z.B. zu Zeiten besonderer Arbeitsintensität.³³²

332 Teilzeitarbeit, Ein Leitfaden für die Praxis, Zwanziger/Winkelmann, 2007, Rn. 18

Uns kommt es hier auf den kleinen Einschub an – »wenn die Arbeitszeit dann verkürzt ist«. Verkürzt sich für eine Teilzeitkraft die Arbeitszeit an jedem Arbeitstag, dann ebenso am Feiertag. Gegenüber der Vollzeitkraft muss sich nichts ändern. Die Gleichbehandlung ist einfach.

Dagegen kann der übliche gesteigerte Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeiten sie ungerechtfertigt benachteiligen. Wer für Feiertage vorweg nur anteilig Zeit abgezogen bekommt, braucht Feiertage auch nur anteilig zu arbeiten! Entweder weniger Stunden in den Feiertagsschichten oder volle Schichten an weniger Feiertagen.

Auch Samstagsarbeit belastet

Die Autoren Zwanziger und Winkelmann stützen ihren Kommentar auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Die Richter dort folgten damals einer Kollegin in ihrer Klage, sie würde im Übermaß zu schlechteren Schichten herangezogen. Sie begründeten das wie folgt:

Dies ergibt sich schon daraus, dass die Klägerin im Unterschied zu den Volltagskräften insbesondere im Vergleich zu der mit ihr in der Parfümerie arbeitenden Frau A. durchgehend die umsatzstärksten Zeiten und vor allem die Samstagsarbeit abdecken soll. Während nach dem rollierenden Freizeitsystem jedenfalls die Volltagsangestellten in jeder sechsten Woche samstags freihaben, sieht das neue Arbeitszeitkonzept der Beklagten dies für die Klägerin nicht vor. Darin liegt ein Verstoß gegen § 2 BeschFG, wonach der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln darf, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung im Vergleich u.a. zu Frau A. hat die Beklagte nicht angeführt, obwohl die Klägerin in beiden Tatsacheninstanzen deutlich darauf hingewiesen hat, nicht einmal die Vollzeitkräfte, u.a. Frau D. und Frau A., arbeiteten jeden Samstag, sodass nicht einzusehen sei, warum sie durchgehend samstags arbeiten solle.³³³

Diese Entscheidung hat bis heute Bestand. Das spricht sich in den Heimen und Kliniken noch nicht ausreichend herum.

333 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 24.04.1997 – 2 AZR 352/96

Der Arbeitgeber kann auch bei Teilzeitkräften nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu Wochenendschichten anordnen, wenn im Arbeitsvertrag das Direktionsrecht nicht eingeschränkt wurde.³³⁴

Kann anordnen? Auch hier schafft erst die Begründung der Entscheidung Klarheit: »Es widerspricht dabei weder TzBfG § 4 Abs. 1 noch BGB § 315, wenn Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte jedes zweite Wochenende arbeiten müssen. Die Klägerin wird dadurch nicht wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer³³⁵. Sie wird gleich behandelt. Wird eine häftig teilzeitbeschäftigte Pflegekraft zum gleichen Teil zu Wochenenddiensten herangezogen wie eine vollzeitbeschäftigte Pflegekraft, so wird sie gegenüber dieser nicht wegen der Teilzeit ungleich behandelt.³³⁶ Teilzeitbeschäftigte brauchen auch am Wochenende nur »zum gleichen Teil« zu arbeiten! Entweder verkürzen sie anteilig die Stunden in den Schichten oder sie verkürzen anteilig die Anzahl der Samstag und Sonntage. Genauso oft ungünstig arbeiten wie die Kollegin in Vollzeit – vielleicht. Genauso viel ungünstig arbeiten? Sicher nicht.

Was ist ungünstig?

Ist die Rechtslage so klar wie die Personalplanung eng, dann zieht sich manch Arbeitgeber zurück auf platte Relativierungen. Gibt es nicht auch die Kollegin Müller, die so gern gerade am Sonntag arbeitet? Ist nicht die eine Frühaufsteherin, der andere Morgenmuffel? Wenn Menschen so verschieden sind, wie soll ihnen der Chef da Belastungen gleich zumessen? Darin liegt ein Korn Wahrheit. Arbeitgeber sind zwar verantwortlich für die Last der Arbeit, die sie uns aufbürden. Doch die Definitionsmacht über das so verursachte Leid haben sie nicht. Bestimmen wir, welche Arbeitszeiten besonders belasten! Eine erste Hilfe finden wir im Tariftext.

334 Arbeitsgericht Dortmund Urteil 22.03.2006 – 8 Ca 5508/05

335 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 4 Abs. 1 Satz 1

336 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 01.12.1994 – 6 AZR 501/94, NZA 1995, 590

TVöD § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit – mit dieser Aufzählung haben wir einen Grundstock der Zumutungen. Für Arbeit zu ungünstigen Zeiten gibt es als Anerkennung die tariflichen Zeitzuschläge. Es gibt Zuschläge für Samstagsarbeit. Auch diese Schichten gelten allgemein als ungünstig. Weitergehend verweist ArbZG § 6 Abs. 1 den Arbeitgeber für die Schichtarbeit auf die ›gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit‹³³⁷.

Den letzten Rest an Zweifeln vertreibt wohl die unschuldig gestellte Frage an die Betriebsleitung nach ihrer Gefährdungsanalyse. Die ist ihnen seit September 1996 in ArbSchG § 5 verpflichtend vorgeschrieben. Welche Belastungen an den Arbeitsplätzen haben sie bewertet? Nicht nur vermeintlich, sondern wirklich knifflig wird es, wenn wir den angemessenen Teil der Belastung bestimmen. Dazu brauchen wir Rahmenregeln. Manche finden wir in Tariftexten. Vielleicht hat auch eine betriebliche Vereinbarung Grenzen gezogen. Sonst leiten wir sie aus der bisherigen betrieblichen Praxis ab: Jedes zweite Wochenende soll frei sein; auf eine Woche mit Spätschichten folgt zumindest eine Woche mit Frühschichten; niemand wird zu mehr als 4 Nachtschichten je Kalendermonat herangezogen; wer Weihnachten dran ist, hat über Neujahr frei.

Die Belastungen sind so für die *Normalbeschäftigten* begrenzt. Im nächsten Schritt brechen wir sie auf jede Teilzeitkraft herunter. Über den Daumen geschätzt leistet eine Vollzeitkraft 10 % ihrer Arbeitszeit an Sonntagen, ein weiteres Zehntel an Samstagen, höchstens die Hälfte in Spätschichten. Nur diese Anteile sollen regelmäßig auch für ihre Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit gelten.

Was, wenn im Betrieb oder in der Abteilung Vollzeitkräfte als Vergleichsmaßstab fehlen? Vielleicht hilft es, die Arbeitsplatzbeschreibungen zu untersuchen. Mitarbeitervertretung wie Betriebsrat finden dazu in TzBfG § 7 eine oft noch ungenutzte Anspruchsgrundlage. Wo Regeln fehlen oder das bestehende Regelwerk nichts taugt, beginnt die Mitbestimmung.

³³⁷ Mehr hierzu: Durchführung des Arbeitszeitgesetzes Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30.12.2013 (III 2 – 8312); dokumentiert in Anhang dieses Buches ab Seite 260, hier zu Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 6

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, bei der Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage, bei der Regelung der Frage, ob die tägliche Arbeitszeit in ein oder mehreren Schichten geleistet werden soll, und bei der Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Diese Regelungen betreffen die Lage der zuvor – mitbestimmungsfrei – vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.³³⁸

Mitbestimmungsfrei? Die Bundesarbeitsrichter bezogen das auf die Dauer der Arbeitszeit im Wochendurchschnitt, egal ob einzelvertraglich oder tariflich vereinbart. Da hat die betriebliche Interessenvertretung auch mitzureden; jedoch nur bei der Auswahl des Arbeitgebers, an wen er zusätzliche Stunden vergibt. Betriebsrat und Mitarbeitervertretung bestimmen die Lage der Arbeitszeit mit.

Hat der Arbeitgeber selbst noch etwas zu bestimmen, dann bleibt auch Raum für Mitbestimmung. Ist denn der Arbeitgeber da überhaupt noch frei in seinen Entscheidungen? Kann er, ja muss er nicht sogar Beginn und Ende der Schichten und die einzelnen Wochentage einzelvertraglich fixieren?

Für solch einen Zwang kommt TzBfG § 8 Absatz 3 im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung infrage: ›Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.‹ In etlichen kirchlichen Einrichtungen wird diese scharfe Einschränkung aller Flexibilisierungsgelüste noch weiter ausgedehnt. Hier wird bereits beim Einstellen als Teilzeitkraft alles klargemacht:

AVR.DD³³⁹ § 9 Arbeitszeit

Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

Der Arbeitgeber muss sich festlegen. Doch wie er sich festlegt, entscheidet nicht er allein zusammen mit der oft unerfahrenen Kollegin. Diese Zusätze zum Arbeitsvertrag unterliegen der umfassenden Mitbestimmung. Und die beginnt zunächst mit einer Überprüfung. Die beabsichtigte Verteilung darf die Teilzeitbeschäftigten sicher nicht durch höhere Belastungsanteile benachteiligen.

338 Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschluss 13.10.1987 –1 ABR 10/86

339 gleich z.B. in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR Bayern) § 16 Abs. 1

Ungünstige Schichten? Nur anteilig!

Ungünstige und günstige Schichten – auf das Mischungsverhältnis bei den Vollzeitkräften kommt es an. Das mag von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein. Damit sind die einzelnen Höchstbelastungen für Feiertagsarbeit, Sonntags- oder Spätschichten bestimmt. Im nächsten Schritt können wir sie im Maßstab der Teilzeit herunterbrechen. Denn Teilzeitbeschäftigte brauchen sich nicht schwerpunktmäßig auf die Wochenenden und Feiertage schieben zu lassen.

Offene Fragen

Arbeitsrechtlich scheint nun alles ordentlich aufgeklärt. Allein die Verhältnisse, die sind nicht so. Was, wenn Betriebe zunehmend versuchen, ganz ohne Vollzeitkräfte auszukommen? Berauben sie uns so des Vergleichsstandards? Müsste vielleicht jede Abteilung, jede Berufsgruppe, jede betriebliche Funktion losgelöst von den übrigen Vollzeitkräften betrachtet werden? Welche sachlichen Gründe könnten die Schlechterstellung von Teilzeitkräften rechtfertigen? Warum tun sich betriebliche Interessenvertretungen schwer, bei der Anordnung der einzelnen Schichtpläne solche Fragen tatsächlich zu lösen? Was brauchen sie mehr als Paragraphen und ihr umfassendes Mitbestimmungsrecht? Wer, wenn nicht die betroffenen Teilzeitkräfte selbst, wird in den kommenden Jahren vor Gericht die Gleichbehandlung erstreiten und bahnbrechende Urteile erzielen? Braucht es die? Ist es hier möglich, kollektivrechtlich über die Anrufung eines Kirchengerichtes oder eine Einigungsstelle (BetrVG) die überkommene Organisation im Betrieb aufzumischen?

Anteilig am Wochenende³⁴⁰

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 Vergleichsmaßstab (vgl. BAG 21. April 1999 - 5 AZR 200/98, Rn. 26).

Die Benachteiligung erfolgt auch »wegen der Teilzeitarbeit«. Einen sachlichen Grund, der diese Differenzierung rechtfertigen könnte, hat die Beklagte nicht vorgebracht.

Tabelle: Ungünstige Schichten? Nur anteilig!

Regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt	Vollzeit			Teilzeit					
	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
ein Samstag in 2 Wochen: 1 Zehntel	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
ein Sonntag in 2 Wochen: 1 Zehntel	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
Spätschichten in 2 Wochen: höchstens die Hälfte	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
Nachtstunden in 4 Wochen: höchstens 1 Fünftel	32 h	31 h	31 h	28 h	24 h	20 h	12 h	8 h	4 h
Feiertagsarbeit im Jahr bei 10 Feiertagen an Werktagen	5 Feiertage			35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
	ges. 40 h	ges. 39 h	ges. 38,5 h						

 www.teilzeit.schichtplanfibel.de

³⁴⁰ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Urteil 20.08.2015 - 26 Sa 2340/14