

durch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

Längstens acht Wochen? Hier wird es sich regelmäßig um Wechselschichtarbeiter/innen handeln, also um Nachtarbeitnehmerinnen im Sinne § 2 (5) ArbZG. Für Nacharbeiter/innen beschränken sich die AVR DW EKD ungewohnt bescheiden bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf den Rahmen, den ihnen § 6 (2) Arbeitszeitgesetz zieht.

§ 9f (2): Die tägliche Arbeitszeit der Nacharbeitnehmerinnen bzw. Nacharbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

Diese spezielle Regel gibt in den allermeisten kirchlichen Einrichtungen – verankert über den Arbeitsvertrag – die Länge des Ausgleichszeitraums vor. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung setzen diese Taktlänge in die einzelnen 4-Wochen-Pläne um.

Der **BAT-KF** – eine westdeutsche Spezialität – ist dem TVöD-B nachempfunden. Doch anders als dieser legen diese AGB keinen von § 6 (2) ArbZG abweichenden Ausgleichszeitraum fest. Auch hier gilt daher für Nacharbeitnehmer/innen der 4-Wochen-Takt.

Im **KTD**, einem nordelbischen Tarifvertrag, wird die regelmäßige Arbeitszeit höchst flexibel über das Jahr verteilt – ein wenig auch darüber hinaus. Dafür schränkt man – wenn auch zaghaft – die Höchstbelastung um eine Stunde ein:

»§ 5 (5): Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.«

Richtig weit versuchen die **AVR Niedersachsen** zu springen. Für den Ausgleich der regelmäßigen Arbeitszeit bestimmen sie die Regelungsaufgabe in § 11 (1) auf »bis zu 8 Wochen«. Dieses Versprechen wird dann für etliche, versteckt in der Anlage C IV (Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft), wieder aufgehoben. Für diejenigen, die durch Bereitschaftsdienst schon zusätzlich belastet werden, erweitern die Niedersachsen den Zeithorizont gleich auf »bis zu einem Jahr«. Enorme Belastungsspitzen scheinen so zulässig – das Arbeitszeitgesetz einmal außer Acht gelassen. Doch das gilt nur für die regelmäßige Arbeitszeit.

Für die Höchstarbeitszeit bekommt die Mitarbeitervertretung eine ganz andere Messlatte vorgelegt:

»§ 8 (14): Die Höchstarbeitszeit beträgt einschließlich Mehrarbeit und Überstunden 96 Stunden in zwei Wochen. Abweichendes kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.«

Minusstunden verfallen

Zu wenig Arbeit – das muss uns keine Angst machen

»Minusstunden gibt es nicht« – ganz so einfach, wie es auf manchen gewerkschaftlichen Broschüren steht, ist das für Beschäftigte in den kirchlichen Ausnahmegebieten leider nicht. Doch die gute Nachricht ist: Auch hier lösen sich Minusstunden wie Geister in Luft auf.

Was sind Minusstunden?

Kaum ein anderes Tarifwerk ist so versessen auf detaillierte Regelungen wie die bundesweit angewendeten AVR DW EKD. Sie lassen die Arbeitgeber für jede/n Beschäftigte/n ein Arbeitszeitkonto führen. Und sie haben dazu sogar eine ganz eigene Definition für eine ganz besondere Form der Kurzarbeit spendiert:

»§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden
(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters [] unterschreitet. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

§ 9b Arbeitszeitkonten

(6) Bis zu [] 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.«

In der betrieblichen Praxis wird diese großzügige Schwankungsbreite oft noch überschritten. Die Arbeitsvertragsrichtlinien regeln jedoch lediglich das Schicksal von die jährliche Sollgrenze überlaufenden Plusstunden. Diese vertragswidrigen Überplanungen werden als »Zeitguthaben« nach dem Jahresende ausgezahlt.

Die in Nordrhein-Westfalen und dem Saarland üblichen Arbeitsvertragsrichtlinien BAT-KF gehen da im Übermaß noch etwas weiter. In § 6 (1) heißt es:

»[] eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigen Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen.«

Doch auch dort werden danach lediglich die vertragswidrigen Überplanungen (Plusstunden) geregelt. Die »Zeitguthaben« werden dann mit dem Stundenentgelt samt einem Überstundenzuschlag ausbezahlt. Die AVR der Caritas kennen solche freizügigen Ausnahmebestimmungen weder zu Plus- noch zu Minusstunden.

3 | Ausgleichszeiträume

Was wird am Ende aus den Minusstunden?

Im Arbeitsverhältnis schuldet der Arbeitgeber uns die Bezahlung. Im Gegenzug hat er den Anspruch auf die gesamte Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum. Er ist Gläubiger.

BGB

§ 293 Annahmeverzug

Der Gläubiger kommt in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt.

Muss der Arbeitnehmer diese Leistung erst noch mal ausdrücklich anbieten?

BGB

§ 296 Entbehrlichkeit des Angebots

Ist für die von dem Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, so bedarf es des Angebots nur, wenn der Gläubiger die Handlung rechtzeitig vornimmt. Das Gleiche gilt, wenn der Handlung ein Ereignis vorauszugehen hat und eine angemessene Zeit für die Handlung in der Weise bestimmt ist, dass sie sich von dem Ereignis an nach dem Kalender berechnen lässt.

Muss der Arbeitgeber die »Leistung« unserer Arbeitszeit durch die »Handlung« der Schichtplananordnung vorher im Kalender bestimmen?

Gewerbeordnung

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen [...].

BGB

§ 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei

- (2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.
- (3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

Der Arbeitgeber muss die »Leistung« unserer Arbeitszeit also durch die »Handlung« der Schichtplananordnung vorher im Kalender bestimmen. Das Arbeitszeitgesetz zieht im Kalender am Ende des Ausgleichszeitraums für die Lage der verbleibenden Schichten einen zeitlich endgültigen Schlussstrich. Mehr als 10 Stunden täglich wären gar nicht mehr möglich. Bei der Arbeit nach einem Schichtplan ist darum ein Angebot durch den Arbeitnehmer entbehrlich. Der Arbeitnehmer muss für sein Angebot der Arbeitszeit keine weiteren Handlungen vornehmen. Die Schichtarbeiterin muss nicht den Chef auffordern, die Arbeitszeit einzuteilen; sie muss nicht die Stationsleitung um Schichten bitten oder eigeninitiativ auf eigene Faust

kommen. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht (durch den rechtswirksam angeordneten Schichtplan inklusive Zustimmung durch den Betriebsrat), gerät er in Annahmeverzug gemäß BGB § 293.

Muss der Arbeitgeber die nicht gearbeiteten Stunden bezahlen und muss der Arbeitnehmer diese Stunden später nacharbeiten?

BGB

§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

Der Arbeitgeber muss das Entgelt zahlen. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Nachleistung verpflichtet. Der Arbeitgeber kann diese Arbeitszeit nicht mehr verlangen. Die Minusstunden sind verfallen.

Verfall am Ende des Ausgleichszeitraums

Nicht alle Arbeitgeber sind überzeugt, dass ihre Kirche dem Bürgerlichen Gesetzbuch »beigetreten« ist. Und überhaupt sind die Paragrafen sperrig und brauchen eine Übersetzung. Sonst verstellt den Vorgesetzten ihr betriebswirtschaftlicher Tunnelblick das Verständnis.

Der Arbeitsvertrag ist ganz weltlich geschlossen und erlaubt Kirchen keine Ausnahmen. Und das Bundesarbeitsgericht hat Ende letzten Jahres gleich zweimal Klarheit geschaffen – für die Anwendbarkeit des Annahmeverzugs auf Minusstunden und dabei auch für die Entbehrlichkeit des Angebots durch den Beschäftigten bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Im entschiedenen Fall wurde der Kläger in flexibel wechselnden Schichten eingesetzt. Einzelvertraglich war – zumindest im Ergebnis – Vollarbeit vereinbart worden. Die Begründung der Entscheidung lohnt das ausführliche Zitat:

[Der über den Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifvertrag] sieht eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vor, wobei die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG »im Jahresdurchschnitt zu erreichen« ist. Diese tarifliche Regelung entspricht der arbeitsvertraglichen Abrede der Parteien. Die Beklagte kam jeweils zum Ende der Kalenderjahre 2004 und 2005 in Annahmeverzug, ohne dass es eines

Angebots einer weiteren Arbeitsleistung seitens des Klägers bedurfte.

Solange im Verlaufe des Kalenderjahres noch eine Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich erreicht werden konnte, befand sich die Beklagte noch nicht mit der Annahme von Diensten des Klägers in Verzug. Sobald nach dem öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrecht der Durchschnitt nicht mehr zu erreichen war, wurde Tag für Tag ein Teil der im Kalenderjahr geschuldeten Arbeitsleistung unmöglich. Damit trat jeweils ein Tag zuvor Annahmeverzug der Beklagten nach § 296 Satz 1 BGB ein, denn für den Abruf des Klägers zur Arbeit verblieb nur der eine Arbeitstag, sodass für die Mitwirkungshandlung der Beklagten, nämlich die Schichteinteilung des Klägers im arbeitsrechtlich maximal zulässigen Umfang, eine Zeit nach dem Kalender bestimmt war. Dabei genügte es, dass die Bestimmung anhand des Kalenders zugleich die Anwendung des Arbeitszeitrechts erforderte. Einer allgemeinen Erklärung des Klägers, er wolle länger arbeiten, bedurfte es daneben nicht, denn die Verantwortung für die Arbeitseinteilung lag allein bei der Beklagten. Den Stand der im laufenden Kalenderjahr erbrachten Arbeitsstunden teilte die Beklagte dem Kläger nicht mit. In keiner dem Kläger erteilten Abrechnung wies die Beklagte einen positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo aus. Eine Betriebsvereinbarung über ein Arbeitszeitkonto [] bestand nicht. Für den Kläger war es deshalb gar nicht erkennbar, wann er noch die Möglichkeit hatte, im verbleibenden Ausgleichszeitraum seine Sollarbeitszeit zu leisten. (BAG, Urteil vom 8.10.2008 – 5 AZR 715/07)

Die Beschäftigten im kirchlichen Dienst bestimmen in der Mehrzahl nicht selbst, wann sie Zeit auf ihr »Arbeitszeitkonto buchen dürfen«. Sie warten auf die Schichtpläne, in denen ihnen ihre Arbeitszeit mit Beginn und Ende angeordnet wird. Sie werden flexibel eingeteilt: mal mehr Stunden, mal weniger. Ihre regelmäßige Arbeitszeit wird – so steht es meist in den Verträgen – erst im Wochendurchschnitt erreicht. Für das Erreichen dieses Durchschnitts gibt es einen festen Zeitraum, den Ausgleichszeitraum.

Zwar erlauben die zusätzlichen Flexibilisierungsöffnungen in AVR DW EKD oder BAT-KF ein wenig mehr oder weniger, aber in klaren Grenzen. Spätestens von da ab gilt: Am Ende des Ausgleichszeitraums sind Minusstunden ersatzlos zu streichen.

Mehr unter www.minusstunden.schichtplanfibel.de



40 Stunden sind genug (DGB 1955)