



Verband kirchlicher
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e. V.

vkm-Positionierung:

Neuregelung von Plusstunden, besonders im Hinblick auf Mitarbeitende in Teilzeit

Ein Teilzeitjob stellt für viele Mitarbeitende die ideale Lösung dar, um die berufliche und die private Sphäre in Einklang zu bringen.

Mitarbeitende die in Teilzeit arbeiten machen dies aus der unterschiedlichsten Motivation heraus. Sei es, dass ein Kind zu versorgen ist, ein Pflegefall im familiären Umfeld Kraft kostet, dass die psychische Belastung im Beruf reduziert werden soll oder dass man auf einen weiteren Zuverdienst angewiesen ist. Auf der betrieblichen Ebene werden Teilzeitstellen angeboten um eine bessere Dienstplanung zu erreichen (hier bes. in der Altenhilfe aber auch im KiTabereich), um das betriebliche Risiko zu minimieren.

Viele Mitarbeitende der Diakonie die in Teilzeit beschäftigt sind berichten, dass sie neben ihrer arbeitsvertraglich festgeschriebenen Wochenarbeitszeit massiv Mehrarbeit leisten müssen. Sie leiden unter diesen dienstplanerischen Vorgaben, da in den häufigsten Fällen der berechnete Wunsch des Mitarbeitenden nach Teilzeittätigkeit besteht. Der Teilzeitmitarbeitende wird zur Verfügungsmasse für die Dienstplaner, der unabhängig seines Wunsches nach reduzierter Arbeitszeit, als „billige“ Arbeitskraft eingesetzt wird. Die Grenze zu bezahlten Überstunden ist im Vergleich zu einer Vollarbeitszeit verschoben.

Ein Beispiel:

Eine 20 Stundenkraft erhält erst nach der 45 Stunde die Überstundenvergütung!

Das Abfeiern von der Mehrarbeit durch einen beantragten Zeitausgleich ist immer im Zusammenhang mit den betrieblichen Interessen der Einrichtung zu sehen. In Zeiten des Personalmangels oder bei eng gestrickten Dienstplänen wie in der Alten- oder Jugendhilfe ist ein Zeitausgleich oft nicht möglich oder er geht zu Lasten der verbliebenen Kollegen – ein „Teufelskreis“ wird hier in Kraft gesetzt.

Mitarbeitende werden mit ihrem Wunsch nach geregelter Teilzeitbeschäftigung nicht ernst genommen.

Die AVR Bayern regelt im § 20 den Umgang mit Arbeitszeitkonten. Ab dem Abs. 6 wird beschrieben wie mit den sog. Plusstunden umgegangen werden muss. Des Weiteren setzt sich der § 21 mit Plus-, Minus- und Überstunden auseinander.

Im Kommentar zur AVR findet man zu § 21:

„Plusstunden sind von allen Dienstnehmern zu leisten wenn sie angeordnet bzw. im Dienstplan vorgesehen sind. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer/innen müssen Plusstunden nur leisten, wenn dies für sie zumutbar ist. Der Dienstgeber hat bei der Ableistung von Plusstunden bei Teilzeitkräften ermessensfrei zu entscheiden. Das bedeutet, auf die Belange der teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer/innen (weitere Beschäftigung, familiäre Gründe ist in besonderer Weise Rücksicht zu nehmen.“

Die Realität sieht in vielen Fällen leider anders aus.

Auf dem Hintergrund dieser Erfahrungen fordert der vkm-Bayern die Abschaffung oder mindestens eine Begrenzung der Mehrarbeitsstunden für alle Beschäftigte!

- Die jährliche Plusstundengrenze von jetzt 200 Stunden soll auf 150 Stunden pro Kalenderjahr herabsenkt werden.
- Die wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (heute 25 Stunden im Monat) dürfen 10% der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten
- In Arbeitsfeldern mit Auslastungsschwankungen (Schulen, Internate, heilpäd. Tagesstätten, Saisonarbeit, ...) muss über eine Dienstvereinbarung die Sollarbeitszeit und mögliche Überschreitungen der Mehrarbeit geregelt werden. In Einzelfällen kann eine individuelle Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen möglich sein.

Minusstunden:

Durch das Arbeitszeitkonto ist es möglich, dass Mitarbeitende mit Minusstunden im Dienstplan geplant werden können. Es ist eine Anordnung von bis zu 50 Minusstunden im laufenden Kalenderjahr möglich, wobei die monatliche Grenze von 25 Minusstunden nicht überschritten werden darf (Ausnahme ist eine Individualvereinbarung). Die Minusstunden müssen zu einem späteren Zeitpunkt wieder hereingearbeitet werden.

Für Mitarbeitende in Vollzeit bedeutet dies, dass sie ihre wöchentliche Arbeitszeit im Zeitausgleich erhöhen müssen was eine höhere Belastung mit sich bringen kann, die gesetzlichen Ruhezeiten und die Höchstarbeitszeit sowie die Einhaltung der „Fünftageweche“ sind hierbei zu beachten.

Teilzeitarbeitende erleben, dass ihr Wunsch nach einer vertraglich festgeschriebenen Teilzeit nicht mehr gewährleistet ist, sie müssen mehr arbeiten als vereinbart. Die Teilzeit wird ad absurdum geführt.

Der vkm-Bayern fordert die Abschaffung oder mindestens eine Begrenzung der Minusstunden für alle Beschäftigte!

- Die jährliche Minusstundengrenze von jetzt 50 Stunden soll auf 40 Stunden pro Kalenderjahr herabsenkt werden.
- Die wöchentlichen Minusstunden (heute 25 Stunden im Monat) dürfen 10% der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten
- In Arbeitsfeldern mit Auslastungsschwankungen (Schulen, Internate, Heilpäd. Tagesstätte, Saisonarbeit, ...) muss über eine Dienstvereinbarung die Sollarbeitszeit und mögliche Überschreitungen der Mehrarbeit geregelt werden. Im Einzelfall kann durch eine Individualvereinbarung abgewichen werden.

Anmerkungen:

- Arbeitet eine Teilzeiterkraft gemäß der Anordnung des Arbeitgebers wiederholt länger, als es der Arbeitsvertrag vorsieht, so vollzieht sich automatisch ein Übergang zum Vollzeitbeschäftigten. Es handelt es sich um eine stillschweigende Übereinkunft. Entscheidend ist hierfür der geäußerte Wille beider Vertragsparteien.

- Im öffentlichen Dienst müssen Arbeitszeitkonten in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden, wobei auch hier Höchstgrenzen von Plus- und Minusstunden zu beachten sind.

Eine wichtige Ausnahme zu dieser Überstundenregelung bei Teilzeit bilden Notsituationen, welche zur Aufrechterhaltung des Betriebes Mehrarbeit unabdingbar machen. Insbesondere bei Naturkatastrophen oder Bränden kann Mitarbeitern vom Arbeitgeber einseitig die Verpflichtung zu Überstunden bei Teilzeit übertragen werden.

Bearbeitet von Thomas Hinkl

Für den Positionierungsausschuss des vkm-Bayern