

**Durchführungshinweise
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen
(in Abstimmung mit der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder)**

vom 26. Januar 2007

**Zum Abschnitt II TV-L
- Arbeitszeit -**

Zu Abschnitt II - Arbeitszeit	3
6. Zu § 6 TV-L - Regelmäßige Arbeitszeit	3
6.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L)	3
6.1.1 Festlegung der Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L)	3
6.1.2 Auswirkungen bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die den Sonderregelungen des § 41 TV-L unterfallen	3
6.1.3 Ärztinnen und Ärzte in Altersteilzeit, die den Sonderregelungen des § 41 TV-L unterfallen	4
6.1.4 Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L)	4
6.1.5 Verteilung der Pausen	5
6.1.6 Gleitzeitregelungen	5
6.2 Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L)	6
6.2.1 Allgemeine Regelung	6
6.2.2 Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder	6
6.3 Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Abs. 3 TV-L)	7
6.3.1 Arbeitszeit an Vorfesttagen	7
6.3.2 Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit	7
6.4 Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Abs. 4 TV-L)	8
6.5 Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Abs. 5 TV-L)	9
6.6 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 bis 9 TV-L)	10
6.6.1 Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6 TV-L)	10
6.6.2 Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7 TV-L)	11
6.6.3 Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit durch landesbezirklichen Tarifvertrag (§ 6 Abs. 9 TV-L)	12
6.7 Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Abs. 10 TV-L)	12
6.8 Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Abs. 11 TV-L)	12
7. Zu § 7 TV-L - Sonderformen der Arbeit	13
7.1 Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Abs. 1 und 2 TV-L)	13
7.2 Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3 TV-L)	13
7.3 Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L)	14
7.4 Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L)	14
7.5 Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L)	14
7.6 Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 TV-L)	15
7.6.1 Anordnung durch den Arbeitgeber	15
7.6.2 Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche	15
7.6.3 Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzu- schläge entstehen können	17

8.	Zu § 8 TV-L - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	18
8.1	Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L)	18
8.1.1	Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L)	19
8.1.2	Nacharbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b TV-L).....	20
8.1.3	Sonntagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c TV-L).....	20
8.1.4	Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TV-L).....	20
8.1.5	Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember	21
8.1.6	Samstagsarbeit	21
8.2	Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L).....	21
8.3	Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Abs. 2 TV-L)	22
8.4	Überstunden bei der Dienststellenleitung und in obersten Landesbehörden (§ 8 Abs. 3 TV-L)	23
8.5	Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Abs. 4 TV-L)	23
8.5.1	Voraussetzungen	23
8.5.2	Bezahlung	23
8.6	Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 TV-L).....	24
8.6.1	Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TV-L)	24
8.6.2	Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L).....	25
8.6.3	Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 Satz 5 und 6 TV-L)	25
8.7	Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 6 TV-L)	27
8.8	Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L).....	28
8.8.1	Wechselschichtarbeit	28
8.8.2	Schichtarbeit	29
8.8.3	Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit.....	29
8.8.4	Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit	29
8.8.5	Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit.....	30
8.9	Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge.....	30
9.	Zu § 9 TV-L - Bereitschaftszeiten	30
9.1	Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten.....	31
9.2	Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Abs. 1 TV-L)	31
9.3	Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L).....	32
10.	Zu § 10 TV-L - Arbeitszeitkonto.....	32
10.1	Einleitung.....	32
10.2	Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L durch Betriebs- /Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag	33
10.3	Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten.....	33
10.4	Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten.....	33
10.5	Buchbare Zeiten	34
10.5.1	Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto	34
10.5.2	Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung	34
10.6	Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit	35
10.7	Langzeitkonto.....	35
11.	Zu § 11 TV-L - Teilzeitbeschäftigung	35

Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

Vorbemerkung:

Die §§ 6 bis 11 TV-L enthalten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des neuen Tarifrechts der Länder. Abweichende und ergänzende Regelungen finden sich - bezogen auf einzelne Beschäftigtengruppen - in den §§ 40 bis 49 TV-L.

Eine Sonderstellung nehmen **bestehende und zukünftige Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit** ein. Die in § 10 vereinbarten besonderen Regelungen zum Arbeitszeitkonto finden auf Gleitzeitvereinbarungen **grundsätzlich** keine Anwendung. Kontenregelungen in Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit müssen den Vorgaben des § 10 nicht entsprechen (vgl. Satz 2 der Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L, abgedruckt nach § 11). Die besonderen Regelungen in § 10 müssen nur beachtet werden, wenn eine Rahmenzeit/ein Arbeitszeitkorridor vereinbart oder von der Möglichkeit der Faktorisierung Gebrauch gemacht werden soll. Am 31. Oktober 2006 bereits bestehende Gleitzeitregelungen bleiben durch das In-Kraft-Treten des TV-L ohnehin unberührt (Satz 3 der Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L). Zur Gleitzeit siehe auch Ziffer 6.1.6.

6. Zu § 6 TV-L - Regelmäßige Arbeitszeit

6.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L)

6.1.1 Festlegung der Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L)

Zur Bestimmung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterscheidet § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L in den Buchstaben a bis d zwischen **vier Beschäftigtengruppen**. Die Regelungen der Buchstaben a und b gelten nur für das Tarifgebiet West. Von näheren Hinweisen hierzu wird deshalb abgesehen. Für die Beschäftigten des Freistaates Sachsen sind folgende Arbeitszeiten anzuwenden:

- (1) Für die unter **Buchstabe c** fallenden Beschäftigten beträgt die Wochenarbeitszeit - wie bisher - **40 Stunden** ausschließlich der Pausen.
- (2) Für die unter **Buchstabe d** genannten **Ärzte** an Universitätskliniken beträgt die Wochenarbeitszeit einheitlich **42 Stunden** ausschließlich der Pausen. Dies wird auch in § 41 Nr. 3 TV-L in Übereinstimmung mit dem TV-Ärzte nochmals wiederholt.

Ärztinnen und Ärzte, die den Sonderregelungen des § 41 unterfallen und deren Arbeitszeit bisher 40 Stunden betrug, können verlangen, dass diese Arbeitszeit beibehalten wird und keine Erhöhung auf 42 Wochenstunden stattfindet (§ 28 Abs. 2 TVÜ-Länder). In diesem Fall wird allerdings nur das entsprechende zeitanteilige Entgelt gezahlt.

6.1.2 Auswirkungen bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die den Sonderregelungen des § 41 TV-L unterfallen

Ob sich die Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte verändert, hängt von der **Gestaltung der Teilzeitvereinbarung** ab:

Ist die Teilzeitbestimmung über **Bruchteile oder in einem Vomhundertsatz** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit getroffen worden (zum Beispiel "mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten", "mit 75 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten"), wird der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit neu berechnet. Eine arbeitsvertragliche Anpassung ist nicht erforderlich.

Ist eine **feste Stundenzahl** vereinbart worden (zum Beispiel "mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden"), bleibt diese von der veränderten tariflichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich unberührt. Gemäß § 24 Abs. 2 TV-L muss das anteilige Entgelt an die Wochenarbeitszeit von 42 Stunden angepasst werden. Allerdings können diese Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung ihrer Stundenzahl in dem Umfang verlangen, so dass die Höhe des anteiligen Entgelts der Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Bruttoentgelts entspricht; dieser **Antrag** ist bis zum **31. Januar 2007** zu stellen (vgl. § 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVÜ-Länder). Das Recht zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit gilt **nicht für Ärzte in Altersteilzeit** (siehe hierzu Ziffer 6.1.3).

Bei Abschluss des Änderungsvertrags sollte geprüft werden, ob die bisherige Angabe der festen Stundenzahl durch Angabe eines Bruchteils beziehungsweise Vomhundertsatzes (gemessen an der festgesetzten Vollarbeit) ersetzt werden kann.

6.1.3 Ärztinnen und Ärzte in Altersteilzeit, die den Sonderregelungen des § 41 TV-L unterfallen

Bei Ärztinnen und Ärzten in Altersteilzeit ist zu beachten, dass die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften **keine Änderung der Arbeitszeit während des Laufs der Altersteilzeitarbeit** erlauben. Ärztinnen und Ärzte in Altersteilzeit sind daher von einer allgemeinen Arbeitszeitverlängerung ausgenommen; dementsprechend reduzieren sich bei ihnen Entgelt und Aufstockungsbeträge. Sofern die Altersteilzeit im Blockmodell abgeleistet wird, ist jedoch derjenige Zeitraum der Altersteilzeit, der bereits vor der Arbeitszeitverlängerung zurückgelegt wurde, festzustellen, weil für einen gleichlangen Zeitraum in der Freistellungsphase eine Bezügereduzierung ausgeschlossen ist (vgl. Urteil des BAG vom 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 -). Weitere Hinweise zu diesem Urteil werden in einem besonderen Rundschreiben gegeben.

6.1.4 Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L)

Für die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sieht der TV-L als Regelfall die **Fünftageweche** vor (§ 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L). Eine Festlegung auf Arbeits- oder Werk-tage gibt es nicht, so dass die individuelle Fünftageweche - unter Wahrung der Vorgaben der §§ 9 ff. Arbeitszeitgesetz - auch den Zeitraum von Dienstag bis Samstag oder Donnerstag bis Dienstag abdecken kann. Bei **notwendigen dienstlichen Gründen** kann die Arbeitszeit **auch auf sechs Tage** in der Woche verteilt werden. Die Notwendigkeit ist dabei nicht mit dem Begriff des "dringenden dienstlichen Grundes" gleichzusetzen. Die Anforderungen sind geringer und bereits bei einer sachdienlichen Arbeitszeitgestaltung, die nicht willkürlich ist und die Beschäftigteninteressen angemessen berücksichtigt, erfüllt.

Hinweis:

In Verwaltungen, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkt Tätigkeiten anfallen, kann die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden ("Freischaltung" des siebten Tages). Innerhalb des allgemeinen Ausgleichszeitraums (vgl. § 6 Abs. 2) muss ein Zeitausgleich durchgeführt werden.

6.1.5 Verteilung der Pausen

Pausen gehören - wie bisher - **nicht zur Arbeitszeit**. Dies gilt auch bei **Wechselschichtarbeit in den Unikliniken und sonstigen Krankenhäusern** (vgl. § 6 Abs. 1 TV-L in der Fassung der §§ 41 bis 43 TV-L). Nur außerhalb der Unikliniken und sonstigen Krankenhäuser zählen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei der Wechselschichtarbeit zur Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Das bedeutet, dass die Pausenzeiten in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden; das Entgelt verändert sich hierdurch nicht.

Beispiel:

Bei einem Wechselschichtdienst in einer Fünftagewoche müssen mindestens 2,5 Stunden Pause in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden (§ 4 Arbeitszeitgesetz schreibt 30 Minuten Ruhepause bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden vor).

Zur Definition der Wechselschicht vgl. § 7 Abs. 1 TV-L. Bei Schichtarbeit gehören Pausen in keinem Fall zur Arbeitszeit.

6.1.6 Gleitzeitregelungen

Gleitzeitregelungen werden im TV-L in der **Protokollerklärung zum Abschnitt II** (abgedruckt nach § 11 TV-L) erwähnt, ohne dass für diese Arbeitszeitform im Einzelnen Regeln tarifiert sind. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit die Gestaltungsfreiheit respektiert, im Rahmen derer schon bisher solche Arbeitszeitmodelle entwickelt und in aller Regel zur beiderseitigen Zufriedenheit praktisch umgesetzt worden sind.

Die Protokollerklärung betrifft bisher bestehende Gleitzeitregelungen ebenso wie solche, die auf der Grundlage des TV-L künftig eingeführt werden. Ebenso erlaubt sie die Änderung bestehender Gleitzeitregelungen.

Unter Gleitzeitregelungen sind dabei alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. Der Begriff ist sehr weit auszulegen. Er umfasst insbesondere auch diejenigen Modelle, bei denen keine festen Anwesenheitszeiten (Kernzeiten) vorgeschrieben sind, sondern die Arbeitszeiten zum Beispiel auf der Grundlage von so genannten Servicezeiten oder Mindestbesetzungsstärken in Verbindung mit Teamab-sprachen geregelt werden.

Gleitzeitregelungen sind unabhängig von den im TV-L geregelten Arbeitszeitmodellen der täglichen Rahmenzeit oder des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors möglich. Sie werden durch diese Arbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt.

Auch die in § 10 TV-L enthaltenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten nicht für Gleitzeitvereinbarungen. Gleitzeitkonten sind streng von einem etwaigen Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L zu trennen. Sie unterliegen nicht den Einschränkungen des § 10 TV-L. So ist zum Beispiel in Gleitzeitregelungen eine Kappungsgrenze weiterhin zulässig und geboten (beim Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L käme sie nicht in Betracht).

Satz 3 der Protokollerklärung zum Abschnitt II, wonach Gleitzeitregelungen keine Regelungen nach § 6 Abs. 4 TV-L enthalten dürfen, besagt lediglich, dass eine Kopplung beider Regelungsgegenstände unterbleiben soll. Sind Arbeitgeber und Beschäftigte der Auffassung, dass dringende betriebliche/dienstliche Gründe Öffnungen von den Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes erfordern, so können entsprechende Vereinbarungen außerhalb von Gleitzeitregelungen in eigenständigen Betriebs-/Dienstvereinbarungen getroffen werden.

6.2 Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L)

6.2.1 Allgemeine Regelung

Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist von "in der Regel 26 Wochen" (vgl. zum Beispiel § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT / BAT-O), auf **bis zu einem Jahr** verlängert worden (§ 6 Abs. 2 Satz 1 TV-L). Der Ausgleichszeitraum ist nicht auf das Kalenderjahr festgelegt, sondern kann frei gewählt werden.

Wie bisher ist bei ständiger **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** ein längerer Ausgleichszeitraum zulässig. Damit muss die Dienstplangestaltung nicht auf das Ende eines für die Dienststelle festgelegten Ausgleichszeitraums abgestimmt werden. Hinzu gekommen ist, dass die Verlängerung des Ausgleichszeitraums auch für die Durchführung so genannter **Sabbatjahrm Modelle** erfolgen kann.

In der Regel wird die Vereinbarung über die Dauer des Ausgleichszeitraums im Rahmen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme getroffen werden (zum Beispiel bei Erstellung eines Dienstplans oder bei Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Gleitzeit).

Da die Dauer des Ausgleichszeitraums nicht die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeits-/Werkstage oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit betrifft (vgl. BVerwG vom 9. Oktober 1991, 6 P 21/89, Rz. 35), ist die isolierte Festlegung des Ausgleichszeitraums (zum Beispiel im Arbeitsvertrag) keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 80 Abs. 3 Nr. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz beziehungsweise § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz.

6.2.2 Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Länder legt § 40 TV-L den Ausgleichszeitraum bereits tariflich auf "**ein Jahr**" fest (siehe § 6 Abs. 2 TV-L in der Fassung des § 40 Nr. 3 Ziffer 1 TV-L). Ein Entscheidungsspielraum besteht hier nicht. Somit entfällt auch eine Beteiligung der Personalvertretung.

Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken gilt dasselbe aufgrund des § 6 Abs. 2 TV-L in der Fassung des § 41 Nr. 3 Ziffer 1 TV-L sowie aufgrund des § 6 Abs. 2 TV-Ärzte.

6.3 Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Abs. 3 TV-L)

6.3.1 Arbeitszeit an Vorfesttagen

Am **24. und 31. Dezember** sollen die Beschäftigten, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen - wie nach bisherigen Tarifrecht -, von der Arbeit **freigestellt werden**. Das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden für die Dauer der Freistellung fortgezahlt. Ist eine Freistellung nicht möglich, muss ein entsprechender Freizeitausgleich **binnen drei Monaten** - Fristbeginn ist jeweils der 24. und 31. Dezember - gewährt werden (§ 6 Abs. 3 Satz 2 TV-L). Die halbtägige Freistellung am Oster- und Pfingstamstag ab 12 Uhr ist weggefallen.

Zur Verminderung der Wochenarbeitszeit um die am 24. und 31. Dezember dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden siehe Ziffer 6.3.2.

6.3.2 Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit

Für Beschäftigte, die nach einem Dienstplan arbeiten, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen **Werktag** fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden (§ 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L). Nach der Protokollerklärung hierzu gilt dies nur für diejenigen Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. In dem Betrieb muss also nach einem Dienstplan gearbeitet werden und **der Arbeitnehmer muss an wechselnden Tagen in der Woche arbeiten**.

Die Beschäftigten, die an dem Feiertag arbeiten, sind vom Soll-Abzug nicht betroffen. Der Ausgleich erfolgt hier nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TV-L durch einen Zeitzuschlag, der 35 v.H. bei Gewährung von Freizeitausgleich und 135 v.H. ohne Freizeitausgleich beträgt. Ebenso wenig betroffen sind Beschäftigte, die an dem Feiertag wegen der ausgedünnten Dienste nicht arbeiten, der Dienstplan für sie aber an sich Arbeit vorgesehen hat. Wegen der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bedarf es einer mit dem Soll-Abzug der Arbeitszeit stattfindenden Zeitgutschrift in diesem Fall nicht.

Die Voraussetzung, dass die Verminderung nur eintritt, wenn die Beschäftigten "ohne diese Regelung nacharbeiten müssten", beruht auf folgender Überlegung:

Beschäftigte, bei denen die Arbeit am Feiertag eben wegen dieses Feiertages ausfällt (zum Beispiel wegen des Verbots der Feiertagsarbeit oder wegen ausgedünnter Dienste), erhalten für die ausgefallene Arbeitszeit Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Hätte der Beschäftigte aber an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, dienstplanmäßig ohnehin frei gehabt (zum Beispiel wegen eines rollierenden Dienstplans, der die arbeitsfreien Tage Woche für Woche fortlaufend festlegt), fällt die Arbeit nicht infolge des Feiertages aus. Weil er keine Entgeltfortzahlung erhält und den Feiertag ansonsten nacharbeiten müsste, vermindert sich für ihn die regelmäßige Arbeitszeit.

Die Verminderung erfolgt "um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden". Hierfür ist festzustellen, wie viele Stunden der Beschäftigte an dem Feiertag hätte arbeiten müssen, wenn er zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre.

Beispiel 1:

Eine Teilzeitkraft, mit der arbeitsvertraglich eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 20 Stunden vereinbart ist, arbeitet wochenweise wechselnd in Woche 1 von Montag bis Mittwoch jeweils acht Stunden und in Woche 2 am Donnerstag und Freitag jeweils acht Stunden. Im Kalenderjahr 2007 fällt der Karfreitag in die Woche 1 und der Ostermontag in die Woche 2.

Es kommt nicht zur Verminderung der Wochenarbeitszeit, weil in dem Tätigkeitsbereich der Beschäftigten nicht an sieben Tagen in der Woche gearbeitet wird. Die Beschäftigte erfüllt deshalb nicht die Voraussetzung, dass sie "ohne diese Regelung nacharbeiten müsste".

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden beträgt, ist im Schichtdienst tätig und hat seine Arbeit in der Woche 3 seines Schichtplans regelmäßig an den Tagen Mittwoch bis Sonntag jeweils im Umfang von acht Stunden, zu erbringen. Der Feiertag fällt in der Woche 3 auf den Montag, also auf den für den Arbeitnehmer in dieser Woche arbeitsfreien Tag. Seine regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich um acht Stunden, die er üblicherweise sonst montags zu leisten hat.

6.4 Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Abs. 4 TV-L)

Als wesentliche Neuregelung eröffnet § 6 Abs. 4 TV-L die Möglichkeit, durch **Dienst-/Betriebsvereinbarung** von den Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes Gebrauch zu machen. Das Arbeitszeitgesetz regelt u. a. die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Mindestdauer der Pausen und Ruhezeiten sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. In den § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz sind Abweichungen von den Grundregelungen zugelassen, deren Inanspruchnahme aber entweder durch einen Tarifvertrag unmittelbar oder auch durch Dienst-/Betriebsvereinbarung, zu der die Betriebsparteien in einem Tarifvertrag ermächtigt wurden, ermöglicht sein muss.

Der TV-L macht teilweise von der unmittelbaren Regelungskompetenz Gebrauch (zum Beispiel bei der Verlängerung des Ausgleichszeitraums in § 6 Abs. 2 TV-L oder bei der Ermöglichung von 12-Stunden-Schichten an Sonn- und Feiertagen in der Protokollklärung zu § 6 Abs. 4 TV-L), teilweise weist er die Regelungskompetenz auch den Betriebsparteien zu (zum Beispiel bei der täglichen Höchstarbeitszeit von bis zu 24 Stunden im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst des nichtärztlichen Personals im Krankenhaus; vgl. § 7 Abs. 10 in der Fassung des § 43 Nr. 4 Ziffer 3 TV-L).

Da nicht alle Lebenssachverhalte tarifvertraglich geregelt werden können, enthält § 6 Abs. 4 TV-L die **Ermächtigungsnorm** für die Betriebsparteien, über die tariflich geregelten Fälle hinaus von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 Arbeitszeitgesetz und des § 12 Arbeitszeitgesetz abweichen zu können.

Beispiel:

In einem Rechenzentrum wird regelmäßig nach Dienstende Rufbereitschaft angeordnet. Zwar ist eine Inanspruchnahme selten, wenn sie aber erfolgt, wird dabei häufig - unter Einrechnung von acht Stunden Vollarbeit - die von § 3 Arbeitszeitgesetz vorgegebene Zehn-Stunden-Grenze für die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten. Hier kann mit einer Dienstvereinbarung für diese Fälle die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz auf mehr als zehn Stunden ausgedehnt werden.

Voraussetzung für eine Dienstvereinbarung nach § 6 Abs. 4 TV-L sind "dringende dienstliche Gründe". Dringende "dienstliche Gründe" können daher unvorhergesehene Ereignisse sein, die einen besonderen Arbeitsaufwand erfordern, ohne die Dringlichkeit des § 14 Arbeitszeitgesetz zu erreichen (§ 14 Arbeitszeitgesetz: außergewöhnliche Fälle). Es können aber auch unabweisbare organisatorische Notwendigkeiten sein, die einer sinnvollen Arbeitszeitgestaltung ohne Inanspruchnahme der Öffnungsklausel entgegenstehen.

Hinweise:

Von der Öffnungsklausel des § 7 **Abs. 2 a** Arbeitszeitgesetz (Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Ausgleich über 48 Wochenstunden; so genanntes opt-out) kann durch § 6 Abs. 4 TV-L nicht Gebrauch gemacht werden. § 6 Abs. 4 TV-L ist auf § 7 Absätze 1 und 2 Arbeitszeitgesetz beschränkt. In den Hauptanwendungsfällen des § 7 Abs. 2 a Arbeitszeitgesetz (Kliniken, Pkw-Fahrer) ist die Inanspruchnahme dieser Ausnahmebestimmung unmittelbar in den entsprechenden Tarifvorschriften zugelassen worden (vgl. zum Beispiel § 7 Abs. 10 in der Fassung des § 41 Nr. 4 Ziffer 3 TV-L).

In der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 4 TV-L ist die Öffnungsklausel des § 12 Nr. 4 Arbeitszeitgesetz bereits durch Tarifvertrag ausgefüllt worden. Um in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängern zu können (wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden), bedarf es keiner Umsetzung durch Dienstvereinbarung mehr. Ein entsprechender Schichtplan unterliegt nach den allgemeinen Regelungen der Mitbestimmung.

6.5 Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Abs. 5 TV-L)

Die in § 15 Abs. 6, 6 a und 6 b sowie § 17 BAT / BAT-O beziehungsweise den entsprechenden Vorschriften für Arbeiter enthaltene Verpflichtung zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Bereitschaftsdienst, Überstunden usw. (zu den Definitionen vgl. § 7 TV-L) ist in § 6 Abs. 5 TV-L zusammengefasst worden. Im Unterschied zum BAT / BAT-O beziehungsweise MTArb / MTArb-O wird im TV-L zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

Vollzeitbeschäftigte sind verpflichtet, im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden zu leisten.

Die Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers ist auf begründete dienstliche Notwendigkeiten beschränkt. Diese werden bereits dann vorliegen, wenn die Organisation der Dienststelle derartige Sonderformen der Arbeit erfordert.

Auch für die Überstundenanordnung reichen begründete dienstliche Notwendigkeiten.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** besteht für die Anordnung von Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit keine Besonderheit. Eine Verpflichtung zur Leistung von **Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden** besteht aber nur bei **arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder individueller Zustimmung**. Bei Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten sind zudem - unabhängig von einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder Zustimmung - die Bestimmungen der Gleichstellungsgesetze der Länder zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu beachten.

Hinweise:

Zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung siehe die Arbeitsvertragsmuster des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen (Rundschreiben des SMF vom 30.10.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-57396 und vom 14.11.2006, Az.: 16-P 2100-15/91-59801).

Für die Zustimmung ist eine besondere Form nicht vorgesehen. Sie kann auch konkludent, zum Beispiel durch Ableisten der im Dienstplan vorgegebenen Mehrarbeit erfolgen.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Zustimmungserfordernis) ist nicht auf Neueinstellungen beschränkt. Enthalten Arbeitsverträge keine Verpflichtung, ist die einseitige Anordnung von Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Für eine eventuelle Vertragsanpassung siehe das Arbeitsvertragsmuster zum Änderungsvertrag.

6.6 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 bis 9 TV-L)

Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit sind neue Arbeitszeitinstrumente des TV-L, die ein **zusätzliches Arbeitszeitvolumen ohne Zeitzuschläge für Überstunden** eröffnen. Voraussetzung ist der Abschluss entsprechender **Dienst- oder Betriebsvereinbarungen**. Wird durch eine Dienstvereinbarung eine Rahmenzeit oder ein Arbeitszeitkorridor eingeführt, muss auch ein **Arbeitszeitkonto** gemäß den engen Vorgaben des § 10 TV-L eingerichtet werden (zum Arbeitszeitkonto vgl. Ziffer 10).

Hinweis:

Die Rahmenzeit im Sinne des TV-L ist nicht mit einem Gleitzeitrahmen als Bestandteil eines Arbeitszeitmodells über gleitende Arbeitszeiten gleichzusetzen (vgl. Ziffer 6.1.6).

Innerhalb einer Dienststelle können beide Modelle eingerichtet werden, auf das einzelne Arbeitsverhältnis kann jedoch nur jeweils ein Modell zur Anwendung kommen. Bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** ist die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors beziehungsweise einer Rahmenzeit **nicht zulässig**.

6.6.1 Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6 TV-L)

Nach § 6 Abs. 6 TV-L kann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung ein **wöchentlicher** Arbeitszeitkorridor von bis zu **45 Stunden** eingerichtet werden. Im Bereich der **Wissenschaft** sowie bei den früheren Angestellten im forstlichen Außendienst ist die Grenze

des Arbeitszeitkorridors auf bis zu **48 Stunden** erweitert worden (vgl. § 40 Nr. 3 Ziffer 2 und § 48 Nr. 2 TV-L).

Der Arbeitszeitkorridor darf nicht mit einer höchstzulässigen Arbeitszeit verwechselt werden. Es ist rechtlich zulässig, mehr als 45 Stunden und in einzelnen Wochen auch mehr als 48 Stunden Arbeitsleistungen zu verlangen. Allerdings entstehen dann Überstunden (§ 7 Abs. 8 Buchstabe a TV-L). Außerdem müssen diejenigen Stunden, die in der einzelnen Woche über 48 Stunden liegen, aufgrund des Arbeitszeitgesetzes so ausgeglichen werden, dass ein Durchschnitt von 48 Wochenstunden nicht überschritten wird.

Der Arbeitszeitkorridor ist ein Arbeitszeitraum, innerhalb dessen keine Überstunden entstehen. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L ändert sich durch den Arbeitszeitkorridor nicht. Sie wird insbesondere durch den Korridor nicht verlängert. Die zwar **innerhalb des Korridors**, aber über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L hinaus geleisteten Arbeitsstunden müssen innerhalb des **allgemeinen Ausgleichszeitraums** (§ 6 Abs. 2 TV-L), d.h. in der Regel innerhalb eines Jahres, durch Freizeit ausgeglichen werden.

Beispiel:

Es besteht eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors von 45 Stunden. Der Arbeitgeber ordnet Arbeitsstunden an, die über die für die Woche festgesetzten Arbeitsstunden (§ 6 Abs. 1 TV-L) hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden stellen keine Überstunden dar, soweit die Grenze des Arbeitszeitkorridors von 45 Stunden nicht überschritten wird.

Nur die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Obergrenze des Arbeitszeitkorridors hinaus angeordnet werden, sind Überstunden, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bereits durch Freizeit ausgeglichen sind (§ 7 Abs. 7 TV-L).

Der Vorteil des Arbeitgebers bei der Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors besteht darin, dass er die tägliche Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitkorridors kraft seines Direktionsrechts flexibel festlegen kann. Für die Beschäftigten ist der Arbeitszeitkorridor mit einem gewissen Maß an Arbeitszeitsouveränität verbunden. Aus diesem Grunde scheidet der Korridor bei Wechselschicht- und Schichtarbeit auch aus.

6.6.2 Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7 TV-L)

Die Rahmenzeit stellt im Gegensatz zum Arbeitszeitkorridor nicht auf die Festlegung eines wöchentlichen sondern eines **täglichen** Arbeitszeitraums ab. Der Tarifvertrag bestimmt die Zeitspanne von **6 Uhr bis 20 Uhr** und gibt damit eine Spanne von 14 Stunden vor, innerhalb derer sich die Betriebsparteien auf einen Block von höchstens **12 Stunden** (zum Beispiel 7 Uhr bis 19 Uhr) verständigen müssen (Rahmenzeit). Für den einzelnen Arbeitnehmer sind dabei die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (täglich 10 Stunden ausschließlich der Pausen) zu beachten. In der Festlegung der individuellen Arbeitszeit innerhalb der Rahmenzeit sind die Arbeitsvertragsparteien jedoch frei.

Alle in der Rahmenzeit geleisteten Arbeitsstunden können keine Überstunden werden. Überstunden können damit nur außerhalb der Rahmenzeit anfallen. Bei einer Rahmenzeit zum Beispiel von 7 Uhr bis 19 Uhr ist also bereits die Stunde von 19 bis 20 Uhr eine Überstunde, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bereits durch Freizeit ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 7 TV-L).

Auch durch die Rahmenzeit ändert sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L nicht; und insbesondere auch nicht die höchstzulässige Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Die zwar **innerhalb der Rahmenzeit**, aber über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 TV-L hinaus geleisteten Arbeitsstunden müssen innerhalb des **allgemeinen Ausgleichszeitraums** (§ 6 Abs. 2 TV-L), d.h. in der Regel innerhalb eines Jahres, durch Freizeit ausgeglichen werden. Für den Fall, dass ein Freizeitausgleich ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, enthält § 8 Abs. 4 TV-L eine Bezahlungsvorschrift. In diesem Fall werden für jede nicht ausgeglichene Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

6.6.3 Einführung von Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit durch landesbezirklichen Tarifvertrag (§ 6 Abs. 9 TV-L)

Wenn eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit **einvernehmlich nicht zustande** kommt und der Arbeitgeber ein **Letztentscheidungsrecht** hat, kann in Verwaltungen und Betrieben, in denen ein **Personalvertretungsgesetz** Anwendung findet, eine Regelung auch in einem **landesbezirklichen Tarifvertrag** getroffen werden. Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung im Sinne des § 6 Abs. 9 TV-L liegt nur vor, wenn sie ohne Entscheidung der Einigungsstelle zustande gekommen ist (§ 38 Abs. 3 TV-L).

6.7 Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Abs. 10 TV-L)

Die schon in § 15 Abs. 4 BAT / BAT-O enthaltene Möglichkeit, bei jahreszeitlich oder saisonbedingt anfallendem Arbeitskräftebedarf die regelmäßige Arbeitszeit zeitlich begrenzt zu verlängern, ist als § 6 Abs. 10 TV-L übernommen worden. **Beschäftigte in Kliniken** werden von dieser Möglichkeit **ausgenommen**. Wird die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem 7-Tage-Zeitraum verlängert, muss ein entsprechender Zeitausgleich bis zum Ende des Ausgleichszeitraums (§ 6 Abs. 2 TV-L) herbeigeführt werden.

6.8 Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Abs. 11 TV-L)

Wie bisher gilt bei Dienstreisen nur die Zeit der **dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit**. Es wird jedoch mindestens die auf den einzelnen Tag entfallende regelmäßige durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese ohne Anrechnung der Reisezeit nicht erreicht würde. Dies gilt auch für die Reisetage.

Tariflich erstmals vereinbart wird der in einigen Landesreisekostengesetzen für Fälle umfangreicher Reisetätigkeit bereits enthaltene Teilausgleich von Reisezeiten, der an folgende Voraussetzungen geknüpft ist:

- In die Betrachtung dürfen nur Reisezeiten einbezogen werden, nicht aber Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort.

- Die Reisezeiten werden nur insoweit berücksichtigt, als sie nicht nach § 6 Abs. 11 Satz 2 TV-L bereits in die regelmäßige Arbeitszeit fallen.
- Die außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit liegenden Reisezeiten finden bis zu einer Bagatellgrenze von 15 Stunden im Monat keine Berücksichtigung.
- Nur die die Bagatellgrenze übersteigenden Reisezeiten werden für einen Ausgleich herangezogen.
- Der Ausgleich wird im Umfang von 25 v.H. der Stunden, die die Bagatellgrenze übersteigen, gewährt, und zwar bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften durch Anrechnung auf die Arbeitszeit.

7. Zu § 7 TV-L - Sonderformen der Arbeit

§ 7 TV-L enthält die Definitionen der Sonderformen der Arbeit. Im Folgenden werden die Abweichungen zum bisherigen Tarifrecht dargestellt:

7.1 Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Abs. 1 und 2 TV-L)

Die Definition der **Wechselschichtarbeit** ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT / BAT-O). Während nach § 33 a Abs. 1 BAT / BAT-O beziehungsweise § 29 a Abs. 1 MTArb / MTArb-O weitere Voraussetzungen für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage bestanden (es mussten mindestens 40 Stunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht geleistet werden), erhalten jetzt Beschäftigte, die Wechselschicht nach der allgemeinen Definition des § 7 Abs. 1 TV-L leisten, die in § 8 Abs. 7 TV-L festgelegten Wechselschichtzulagen.

Die Definition der **Schichtarbeit** ist eine Zusammenfassung von § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 und § 33 a Abs. 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb BAT / BAT-O beziehungsweise den entsprechenden Bestimmungen des MTArb / MTArb-O. Sofern die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, entsteht der Anspruch auf Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 8 TV-L.

7.2 Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3 TV-L)

Die Definition des Bereitschaftsdienstes ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Abs. 6a BAT / BAT-O, § 18 MTArb / MTArb-O). Die Einschränkung der Anordnungsbefugnis ("Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.") ist im allgemeinen Teil zwar weggefallen. Sie findet sich aber noch in den Sonderregelungen für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2 TV-L).

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 TV-L Gebrauch gemacht wird, darf die Dauer des Bereitschaftsdienstes (unter Einrechnung einer eventuell vorhergehenden Vollarbeit) 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz). Lediglich für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern sind in den §§ 41 bis 43 TV-L bereits die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz tariflich verankert beziehungsweise für ausfüllende Betriebs-/Dienstvereinbarungen eröffnet.

Die Vergütung der Bereitschaftsdienste ist in § 8 Abs. 4 TV-L geregelt; für die Beschäftigten in den Kliniken und Krankenhäusern gelten die Sonderregelungen in den §§ 41 bis 43 TV-L.

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustimmung zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet.

7.3 Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L)

Die Definition ist unverändert. Auch hier ist die Einschränkung der Anordnungsbefugnis ("Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.") im allgemeinen Teil zwar weggefallen. Sie findet sich aber noch in den Sonderregelungen für die Beschäftigten in den Kliniken und Krankenhäusern (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2 TV-L).

Die Benutzung eines Mobiltelefons oder vergleichbarer technischer Hilfsmittel steht der Annahme der Rufbereitschaft nicht entgegen ("Handyrufbereitschaft", vgl. BAG, Urteil vom 29. Juni 2000 - 6 AZR 900/98 -).

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 TV-L Gebrauch gemacht wird, darf die Summe von Vollarbeit und Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz). Lediglich für die Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern enthält die hier maßgebende Fassung des § 7 Abs. 4 TV-L noch einen Satz 4, der bereits festlegt, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft überschritten werden kann (vgl. § 41 Nr. 4 Ziffer 2, § 42 Nr. 5 Ziffer 2 und § 43 Nr. 4 Ziffer 2 TV-L).

Die Vergütung der Rufbereitschaft ist in § 8 Abs. 5 TV-L geregelt. Die dortige Regelung gilt auch für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern, da die §§ 41 bis 43 TV-L hiervon keine Abweichungen vorsehen. (Für Ärzte, die unter den TV-Ärzte fallen, siehe zur Vergütung der Rufbereitschaft aber § 9 Abs. 1 TV-Ärzte.)

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustimmung zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet.

7.4 Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L)

Nachtarbeit ist die Zeit zwischen **21 und 6 Uhr**. Sie beginnt damit eine Stunde später als nach bisherigem Tarifrecht.

7.5 Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L)

Der Begriff Mehrarbeit bezeichnet ausschließlich die Arbeitsstunden, die **Teilzeitbeschäftigte** auf Anordnung des Arbeitgebers über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus leisten. Übersteigt die Mehrleistung auch die Arbeitszeit Vollbeschäftigter, handelt es sich um Überstunden. Mehrarbeit darf der Arbeitgeber nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung/Zustimmung der Teilzeitbeschäftigten anordnen (§ 6 Abs. 5 TV-L).

Die Mehrarbeit wird mit dem individuellen Entgelt vergütet. Ein Zuschlag wird nicht gezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte bei obersten Landesbehörden in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü gelten die Besonderheiten des § 8 Abs. 3 TV-L.

7.6 Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 TV-L)

Die Überstundendefinition des TV-L entspricht im Grundsatz § 17 Abs. 1 BAT/ BAT-O beziehungsweise § 19 Abs. 2 MTArb / MTArb-O. Von Bedeutung ist jedoch, dass

- der Tarifvertrag jetzt generell die **Anordnung des Arbeitgebers** vorschreibt,
- begrifflich eine Überstunde erst entsteht, wenn ein Zeitausgleich nicht bis zum **Ende der folgenden Kalenderwoche** vorgenommen werden kann,
- Besonderheiten bei der Einrichtung von **Arbeitszeitkorridor** oder **Rahmenzeit** sowie für Beschäftigte in **Wechselschicht- und Schichtarbeit** gelten.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

7.6.1 Anordnung durch den Arbeitgeber

Überstunden müssen durch den Arbeitgeber **angeordnet** sein. Freiwillig geleistete Arbeitsstunden sind damit grundsätzlich keine Überstunden.

Wer auf Arbeitgeberseite Überstunden anordnen darf, ist im TV-L nicht geregelt; eine dem § 17 Abs. 4 BAT / BAT-O vergleichbare Regelung (danach konnten gelegentliche Überstunden auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden) gibt es nicht. Die organisatorische Entscheidung, wer in der Dienststelle Überstunden anordnen darf, unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Im Gegensatz dazu ist die Festlegung der zeitlichen Lage angeordneter Überstunden (Anordnung und Festlegung der zeitlichen Lage werden in der Praxis regelmäßig zusammenfallen) mitbestimmungspflichtig. Um in der Regel eine schnelle Reaktion auf Mehrbedarf zu ermöglichen, werden häufig generelle Dienstvereinbarungen abgeschlossen, die einen Rahmen festlegen, innerhalb dessen Überstunden im Einzelfall mitbestimmungsfrei angeordnet werden können. Die Gültigkeit dieser Dienstvereinbarungen wird vom TV-L nicht berührt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Überstunden - auch wenn dies rechtlich nicht erforderlich ist - grundsätzlich **schriftlich** angeordnet werden. Nach der Rechtsprechung kann die Anordnung einer Überstunde auch durch stillschweigende (konkludente) Vereinbarung zustande kommen. Der Arbeitnehmer muss dann darlegen, ob die Überstunde vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig und vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden ist (Urteil des BAG vom 25. November 1993 - 2 AZR 517/93 - AP Nr. 3 zu § 14 KSchG 1969).

7.6.2 Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

Der Zeitraum, in dem durch Zeitausgleich der auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden die Entstehung von Überstunden und damit auch die Entstehung des Überstundenzuschlags vermieden werden kann, ist von maximal einer Kalenderwoche auf **maximal zwei Kalenderwochen** ausgedehnt worden (§ 7 Abs. 7 TV-L). Bislang war der Ausgleichszeitraum auf die laufende Kalenderwoche beschränkt (vgl. § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT / BAT-O beziehungsweise § 19 Abs. 2 Unterabs. 1 MTArb / MTArb-O). Nunmehr kann der Ausgleich noch bis zum **Ende der folgenden Kalenderwoche** erfolgen, ohne dass dadurch Überstunden entstehen.

Beispiel 1:

Für den Dienstag der 13. Kalenderwoche ordnet der Arbeitgeber zwei zusätzliche Arbeitsstunden an (es ist keine Rahmenzeit/kein Arbeitszeitkorridor vereinbart). Erfolgt ein Freizeitausgleich bis zum Ende der 14. Kalenderwoche, entstehen keine Überstunden und mithin auch keine Ansprüche auf den Zeitzuschlag für Überstunden.

Der Ausgleichszeitraum endet für jede zusätzlich geleistete Stunde jeweils am Sonntag der folgenden Kalenderwoche. Die Kalenderwoche dauert von Montag 0.00 Uhr bis zum darauf folgenden Sonntag 24.00 Uhr.

Beispiel 2:

Für den Freitag der 13. Kalenderwoche ordnet der Arbeitgeber zwei zusätzliche Arbeitsstunden an (es ist keine Rahmenzeit/kein Arbeitszeitkorridor vereinbart). Wenn bis Ende der 14. Kalenderwoche kein Ausgleich erfolgt, hat die/der Beschäftigte Anspruch auf Zeitzuschläge für zwei Überstunden.

Abweichend von der Grundregel des § 7 Abs. 7 TV-L kann bei **Wechselschicht- und Schichtarbeit** ein Ausgleich noch bis zum **Ende des Schichtplanturnus** erfolgen, ohne dass Überstunden entstehen (siehe Ziffer 7.6.3).

Vom Ausgleichszeitraum zu unterscheiden ist die Frage, innerhalb welchen Zeitraums die Feststellung zu treffen ist, ob überhaupt die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde. Da im Gegensatz zum Ausgleichszeitraum nicht von Kalenderwoche sondern nur von der Woche die Rede ist (vgl. § 7 Abs. 7 TV-L), kann für die Feststellung ein variabler Sieben-Tageszeitraum zugrunde gelegt werden.

Beispiel 3:

Wird der Dienstplan von Dienstag zu Dienstag geschrieben, ist für die Feststellung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit auf diesen Zeitraum abzustellen.

Bei der Feststellung, ob die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde, sind abgefeierte Überstunden aus Überstundenguthaben in diesem Zeitraum nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 4:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, die Woche für Woche gleich bleibend zu leisten sind. Betrachtungszeitraum ist Montag bis Freitag (Annahme: 5-Tage-Woche). Ein Beschäftigter feiert am Montag zwei Überstunden aus seinem Überstundenguthaben ab. Da die abgefeierten Überstunden als Zeitäquivalent für bereits geleistete Arbeit unberücksichtigt bleiben, sind somit 38 Stunden (= 40 minus 2 abgefeierte Überstunden) die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit für die Woche. Leistet der Beschäftigte in derselben Woche am Donnerstag auf Anordnung zwei zusätzliche Arbeitsstunden, können diese mit den am Montag abgefeierten Überstunden nicht verrechnet werden. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche wird somit durch die am Donnerstag auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden überschritten, soweit der Beschäftigte dadurch mehr als 38 Stunden arbeitet.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4. In der folgenden Kalenderwoche nimmt der Beschäftigte einen Tag Freizeitausgleich (8 Stunden) für entstandene Überstunden. Es sind zunächst die zwei am Donnerstag der Vorwoche zusätzlich geleisteten Stunden auszugleichen, so dass für diese Stunden kein Überstundenzeitzuschlag mehr entstehen kann (Vorrang des Zeitausgleichs innerhalb des 2-Wochen-Zeit-raums). Für den Abbau vom Überstundenguthaben verbleiben noch 6 Stunden.

7.6.3 Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können

Folgende auf Anordnung des Arbeitgebers zusätzlich geleistete Arbeitsstunden sind nach dem TV-L keine Überstunden, so dass ein Anspruch auf Überstundenzeitzuschlag nicht entstehen kann:

- **Innerhalb einer Rahmenzeit/eines Arbeitszeitkorridors** auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete zusätzliche Arbeitsstunden (vgl. § 7 Abs. 8 Buchstabe a und b in Verbindung mit § 8 Abs. 4 TV-L),
- **Mehrarbeit** im Sinne des § 7 Abs. 6 TV-L,
- bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im **Schicht-/Dienstplanturnus ausgeglichen werden** (Verlängerung des Ausgleichzeitraums vom Ende der Folgewoche auf die Laufzeit des Dienstplans, § 7 Abs. 8 Buchstabe c TV-L).

Die Regelung für Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchstabe c TV-L beinhaltet zwei Abweichungen von der Grundregel des § 7 Abs. 7 TV-L: Einerseits kann eine Überstunde bereits entstehen, wenn die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden überschritten werden. Andererseits wird der Ausgleichszeitraum, der zur Vermeidung der Überstunde zur Verfügung steht, auf den gesamten Schichtplanturnus ausgedehnt. Schichtplanturnus ist der Zeitraum, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein festgelegt ist. Um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, empfiehlt es sich, den Schichtplanturnus möglichst lange im Voraus festzulegen.

Beispiel:

Ein Schichtplan deckt vier Wochen ab. Im Rahmen dieses Schichtplans ist ein Beschäftigter wie folgt eingeteilt:

Woche 1 an 5 Tagen 9 Stunden =	45 Stunden
Woche 2 an 5 Tagen 8 Stunden =	40 Stunden
Woche 3 an 5 Tagen 7 Stunden =	35 Stunden
Woche 4 an 5 Tagen 8 Stunden =	<u>40 Stunden</u>
	160 Stunden = wöchentlich durchschnittlich 40 Stunden

In der Woche 1 leistet der Beschäftigte am 2. Arbeitstag auf Anordnung des Arbeitgebers zwei Zusatzstunden. Als Ausgleich wird er in der Woche 4 am 3. Arbeitstag für zwei Stunden freigestellt. Es ist keine Überstunde entstanden, da die im Schichtplan vorgesehenen Stunden insgesamt nicht überschritten werden. (Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stun-

den und der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L wird innerhalb des Ausgleichszeitraums [§ 6 Abs. 2 TV-L] ausgeglichen).

Fallvariante:

Wären die Zusatzstunden erst in der 4. Woche angeordnet worden und in der 1. Woche des darauf folgenden Schichtplanturnus wieder ausgeglichen worden, wären ebenfalls keine Überstunden angefallen, da § 7 Abs. 7 TV-L mit der Möglichkeit des Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch Abs. 8 TV-L nicht außer Kraft gesetzt ist. Auch für die unter § 7 Abs. 8 Buchstabe a und b TV-L fallenden Stunden besteht noch die Möglichkeit des zuschlagfreien Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche aufgrund des § 7 Abs. 7 TV-L; Gleiches muss auch in den Fällen des Buchstaben c gelten.

8. Zu § 8 TV-L - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

8.1 Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L)

§ 8 Abs. 1 TV-L regelt die Höhe der Zeitzuschläge, die für geleistete Sonderformen der Arbeit (zum Beispiel Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen) neben dem individuellen Stundenentgelt gezahlt werden. Diese Zeitzuschläge werden für die **tatsächlich geleistete Arbeit je Stunde** gewährt.

Abweichend vom bisherigen Tarifrecht sind die Zuschläge für Nachtarbeit und für Samstagsarbeit jetzt auch nach Vomhundertsätzen bemessen. Nur für die Beschäftigten mit so genannten Angestelltentätigkeiten in den Kliniken und Krankenhäusern sind die Zeitzuschläge für Nachtarbeit und für Samstagsarbeit weiterhin in Höhe der bisherigen Festbeträge ausgebracht.

Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten den vollen Stundensatz. **Berechnungsgrundlage** für die Zeitzuschläge in Vomhundertsätzen ist das Stundenentgelt der jeweiligen **Stufe 3** des Tabellenentgelts. Auf die tatsächliche Stufenzuordnung des Beschäftigten kommt es nicht an. Auch für Beschäftigte in der individuellen Zwischenstufe oder individuellen Endstufe bemisst sich die Höhe ihrer Zeitzuschläge nach der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Die Berechnung des Stundenentgelts richtet sich nach § 24 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TV-L; vgl. dazu Ziffer 15.5 und 24.5.2 der Hinweise zu § 15 und § 24 TV-L (Rundschreiben des SMF vom 18.12.2006, Az.: 16-P 2100-15/56-63192).

Sofern die tatsächliche Arbeitsleistung geringer als eine volle Zeitstunde ist, wird der Zeitzuschlag anteilig gezahlt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte leistet eine halbe Stunde Nachtarbeit zwischen 21.00 und 21.30 Uhr. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 20 v.H. (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b TV-L) ist nur für die halbe Stunde zu zahlen. Bemessungsgrundlage für die 20 v.H. ist das Stundenentgelt für ½ Stunde der Stufe 3 ihrer individuellen Entgeltgruppe.

Wird **vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit** ausgeübt (zum Beispiel in den Fällen des § 14 TV-L), so berechnen sich die Zeitzuschläge unverändert nach Stufe 3 der Entgeltgruppe, in die die/der Beschäftigte eingruppiert ist - nicht der Entgeltgruppe, die der vorübergehend übertragenen Tätigkeit entspricht.

8.1.1 Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L)

Die Bemessungssätze der **Zeitzuschläge** für die Überstunden sind nach Entgeltgruppen gestaffelt: Sie betragen in

Entgeltgruppen 1 - 9	30 v.H.
Entgeltgruppen 10 - 15	15 v.H.

des Stundenentgelts der **jeweiligen Stufe 3** des Tabellenentgelts (§ 8 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Für die Entgeltgruppe 15 Ü ist der Vomhundertsatz der Entgeltgruppe 15 maßgebend.

Der Berechnung des **Stundenentgelts** für die geleistete Überstunde wird hingegen die **individuelle Entgeltgruppe und Stufe** zu Grunde gelegt; dabei wird die Höhe des Stundenentgelts auf den **Betrag der Stufe 4 begrenzt** (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 TV-L).

Befindet sich die/der Beschäftigte in einer individuellen Zwischenstufe, so ist diese maßgebend, sofern sie unter der Stufe 4 liegt (also maximal bis zur individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4).

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter ist am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sein Vergleichsentgelt betrug 3.108,11 Euro, so dass er der individuellen Zwischenstufe 4+ zugeordnet wurde.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

- *für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.590,00 Euro)*
- *für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 4 (= 2775,00 Euro).*

Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch betrug das Vergleichsentgelt 2.461,40 Euro und es erfolgte eine Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 2+.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

- *für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.590,00 Euro)*
- *für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Entgelt der individuellen Zwischenstufe (= 2.461,40 Euro).*

Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

8.1.2 Nachtarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b TV-L)

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt **20 v.H.** des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten. Lediglich für die **Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern** gilt weiterhin der bisherige Satz von **1,18 Euro**, wenn sie Tätigkeiten ausüben, die bisher der Rentenversicherung der **Angestellten** unterfielen.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr (§ 7 Abs. 5 TV-L). Die Definition der Nachtschicht (§ 7 Abs. 1 Satz 3 TV-L) ist für den Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag unerheblich. Sie ist lediglich eine Voraussetzung für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit.

8.1.3 Sonntagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c TV-L)

Der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit beträgt **25 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten. Sonntagsarbeit ist die Arbeit an einem Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr. Fällt der Sonntag mit einem gesetzlichen Feiertag oder mit dem 24. oder 31. Dezember zusammen wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt (§ 8 Abs. 1 Satz 3 TV-L).

8.1.4 Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TV-L)

a) Allgemeine Regelung

Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag von 0 Uhr bis 24 Uhr. Wird **Freizeitausgleich** für die Feiertagsarbeit gewährt, beträgt der Zeitzuschlag **35 %**, **andernfalls 135 %** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten.

Die **Protokollerklärung** hierzu legt fest, dass der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden muss. Ferner bestimmt die Protokollerklärung dass unter Einbeziehung des ohnehin zustehenden Tabellenentgelts für den Feiertag **höchstens 235 v.H.** gezahlt werden können, falls kein Freizeitausgleich gewährt wird. Damit wird sowohl klar gestellt, dass im TV-L von der Möglichkeit des § 12 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz (Wegfall des Ersatzruhetages für auf Werktage fallende Feiertage) nicht Gebrauch gemacht worden ist, als auch ausgeschlossen, das Missverständnisse wegen eines bereits aus anderen Gründen gewährten Freizeitausgleichs (zum Beispiel Überstundenfreizeitausgleich) auftreten. **Die Feiertagsarbeit kann somit nicht auch noch zusätzlich als Überstunde bezahlt werden.**

b) Besondere Regelung für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern

Die Zahlung eines Zeitzuschlags von 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich gewährt wird, gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern. Die dort geltende Fassung des § 6 Abs. 3 TV-L (siehe § 41 Nr. 3 Ziffer 1, § 42 Nr. 4 Ziffer 2, § 43 Nr. 3 Ziffer 2 TV-L) behandelt in den Sätzen 4 bis 7 die Arbeitsleistung an gesetzlichen Feiertagen. Dabei genießt der Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit Vorrang vor der Bezahlung (Satz 4 a.a.O.). Wenn aber ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, erhält der Beschäftigte nach Satz 5 a.a.O. anstelle eines Freizeitausgleichs je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. Nach Satz 7 a.a.O. steht auch der Zeitzuschlag von 35 v.H. zu. In der Summe ergäbe dies 135 v.H., wenn kein Freizeitausgleich für die Feiertagsarbeit erteilt wird.

Die Abweichung gegenüber den Beschäftigten, die nicht unter die §§ 41 bis 43 TV-L fallen, besteht darin, dass für die Bemessung des Stundenentgelts im Sinne des Satzes 5 a.a.O. der "auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle" heranzuziehen ist. Damit ist in sofern keine Festlegung auf das Stundenentgelt der Stufe 3 vorgenommen.

Beispiel:

Erhält eine Pflegekraft Entgelt aus der Stufe 6, wird das Stundenentgelt aus der Stufe 6 ermittelt; erhält sie Entgelt aus der Stufe 2, wird das Stundenentgelt aus der Stufe 2 ermittelt. Bei Beschäftigten mit individuellen Zwischen- oder Endstufen ist diese Stufe maßgebend. Der Zeitzuschlag von 35 v.H. wird jedoch immer aus der Stufe 3 berechnet.

8.1.5 Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember

Für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember sieht der Tarifvertrag jetzt bereits **ab 6 Uhr** (bisher 12 Uhr) die Zahlung eines Zeitzuschlags in Höhe **von 35 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe des Beschäftigten vor. Daneben ist für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember entsprechender **Freizeitausgleich** innerhalb von **drei Monaten** unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile zu gewähren (§ 6 Abs. 3 Satz 2).

Ein Zeitzuschlag für Arbeitsleistungen am **Ostersamstag** und am **Pfingstsamstag** sieht der TV-L **nicht mehr** vor.

8.1.6 Samstagsarbeit

a) Allgemeine Regelung

Für Arbeit an Samstagen von **13 Uhr bis 21 Uhr** wird ein Zeitzuschlag von **20 v.H.** des Entgelts der **Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe des Beschäftigten gezahlt. Fällt die Samstagsarbeit jedoch im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit an, steht dieser Zeitzuschlag - anders als im bisherigen Recht - nicht zu.

b) Besonderheiten bei Beschäftigten in Kliniken und Krankenhäusern

Für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern, soweit ihre Tätigkeit bisher der Rentenversicherung der **Angestellten** unterlegen hätte, steht für Samstagsarbeit in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr weiterhin der Festbetrag von **0,59 Euro** zu (vgl. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe f in der Fassung des § 41 Nr. 5 Ziffer 1, des § 42 Nr. 6 Ziffer 1 und des § 43 Nr. 5 Ziffer 1 TV-L).

8.2 Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L)

§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L eröffnet - soweit ein **Arbeitszeitkonto** im Sinne des § 10 TV-L eingerichtet ist - die Möglichkeit, das Entgelt für Zeitzuschläge sowie das Stundenentgelt für Überstunden in Zeit umzuwandeln und auf dem Arbeitszeitkonto (§ 10 TV-L) gutzuschreiben (Faktorisierung). **Dies gilt nicht für Gleitzeitkonten.** Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gemäß § 10 TV-L ist freiwillig (§ 10 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Existiert ein entsprechendes Arbeitszeitkonto, erfolgt die Gutschrift entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz:

Zeitzuschlag von 35 v.H.	= 21 min. (= 60 min x 35 v.H.)
Zeitzuschlag von 30 v.H.	= 18 min.
Zeitzuschlag von 25 v.H.	= 15 min.
Zeitzuschlag von 20 v.H.	= 12 min.
Zeitzuschlag von 15 v.H.	= 9 min.

Beispiel:

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6 Stufe 6 leistet Sonntagsarbeit und möchte den Zeitzuschlag faktorisieren. Da der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit 25 v.H. beträgt, bekommt sie für jede Stunde Sonntagsarbeit ihrem Arbeitszeitkonto 15 Minuten gutgeschrieben. Dass das Entgelt für den Zeitzuschlag nicht der Arbeitsleistung für 15 Minuten entspricht (Berechnungsgrundlage des Zeitzuschlags ist Stufe 3 der Entgeltgruppe 6, nicht die individuelle Stufe 6!), bleibt unberücksichtigt. Beim Freizeitausgleich wird das jeweilige Entgelt der Beschäftigten fortgezahlt; hier also das Entgelt der Stufe 6 anstatt der für die Bezahlung maßgeblichen Stufe 3.

Die Faktorisierung erfolgt jedoch nur, wenn die/der Beschäftigte dies ausdrücklich wünscht. Der Arbeitgeber kann den Wunsch zurückweisen, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse in absehbarer Zeit einen entsprechenden Zeitausgleich nicht erlauben.

8.3 Freizeitausgleich für Überstunden (§ 8 Abs. 2 TV-L)

§ 8 Abs. 2 TV-L sieht - wie bisher § 17 Abs. 5 BAT / BAT-O beziehungsweise § 19 Abs. 4 MTArb / MTArb-O - vor, dass Überstunden **vorrangig durch entsprechende Freizeit auszugleichen** sind. Eine Bezahlung der Überstunden kommt also nur in Betracht, wenn ein Freizeitausgleich unmöglich ist. Die Freizeit ist möglichst schon bis zum **Ende des nächsten Kalendermonats**, spätestens bis zum Ende des **dritten Kalendermonats** nach dem Entstehen der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines **Direktionsrechts** den **Freizeitausgleich anordnen**. Die/Der Beschäftigte kann das Abfeiern der Überstunden nicht verweigern und stattdessen die Bezahlung der Überstunden verlangen. Die noch zur Vorgängerregelung ergangene Rechtsprechung bleibt maßgebend (vgl. BAG vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 -).

Beispiel:

Für den 28. Januar ist zusätzliche Arbeit angeordnet. Da sie bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist, entstehen im Februar zuschlagspflichtige Überstunden (§ 7 Abs. 7 TV-L). Der Zeitzuschlag für Überstunden ist in jedem Fall zu zahlen. Die Überstunden selbst können gemäß § 8 Abs. 2 TV-L bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehung - also hier bis Ende Mai - in Freizeit ausgeglichen werden. Ist bis dahin ein Freizeitausgleich nicht erfolgt, sind sie je Stunde mit 100 v.H. des Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4 zu bezahlen. Bemessungsgrundlage sind die Bezüge im Monat der Arbeitsleistung (hier: im Monat Januar).

8.4 Überstunden bei der Dienststellenleitung und in obersten Landesbehörden (§ 8 Abs. 3 TV-L)

Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter erhalten, sofern sie in die Entgeltgruppen 14, 15 oder 15 Ü eingruppiert sind, kein Überstundenentgelt und auch keinen Freizeitausgleich.

Das gleiche gilt bei obersten Landesbehörden für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü, deren Mehrarbeit und Überstunden ebenfalls durch das Tabellenentgelt abgegolten sind.

Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten ein Überstundenentgelt beziehungsweise einen Freizeitausgleich nur bei einer Anordnung der zusätzlichen Arbeit für alle Beschäftigten der Behörde; andernfalls ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit auch dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten.

8.5 Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Abs. 4 TV-L)

8.5.1 Voraussetzungen

Angeordnete "Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind", und die im Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L) aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Gründe nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, sind mit dem **individuellen Stundenentgelt** (tatsächliche Entgeltgruppe und Stufe) abzugelten.

Folgende Arbeitszeiten fallen unter die Regelung:

- Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter (vgl. § 7 Abs. 6 TV-L) und
- innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenarbeitszeit angeordnete Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus.

8.5.2 Bezahlung

Nach dem Tarifwortlaut sind die am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehenden Arbeitsstunden im Sinne des § 8 Abs. 4 TV-L, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, mit dem individuellen Entgelt (auch aus einer individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe) im **Zeitpunkt ihrer Ableistung** zu bezahlen. Eine Zuordnung der auszahlenden Arbeitsstunden zu dem individuellen Tabellenentgelt im jeweiligen Leistungsmonat würde zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen. Daher bestehen keine Bedenken, wenn die Bezahlung in diesen Fällen mit dem individuellen Stundensatz des jeweiligen Tabellenentgelts, das am **Ende des Ausgleichszeitraums** zusteht, erfolgt.

Hinweis:

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstunden, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, soweit sie nicht angeordnet worden sind (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4 TV-L).

8.6 Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 TV-L)

Zu den Voraussetzungen für die Anordnung von Rufbereitschaft wird auf § 7 Abs. 4 und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.3 verwiesen.

Bei der Bezahlung der Rufbereitschaft ist zu unterscheiden zwischen

- dem Entgelt für die Bereitschaft als solche während der **Zeit der Rufbereitschaft** (siehe Ziffer 8.6.1 und 8.6.2) und
- dem Entgelt für die **Inanspruchnahme** während der Rufbereitschaft (siehe Ziffer 8.6.3).

8.6.1 Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TV-L)

Für Rufbereitschaften von **mindestens 12 Stunden** Dauer werden auf der Basis der jeweiligen Entgeltgruppen **tägliche Pauschalen** gezahlt. Unterschieden wird dabei nach Rufbereitschaften

- a) von **Montag bis Freitag** und
- b) an **Samstagen, Sonntagen und Feiertagen**.

Für die Rufbereitschaften (nicht für die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft) von Montag bis Freitag wird das **Zweifache** des individuellen tariflichen Stundenentgelts, für Rufbereitschaften an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das **Vierfache** gezahlt. Soweit Beschäftigte einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist der entsprechende Betrag zugrunde zu legen. Maßgebend für die Anzahl der Pauschalen (zwei oder vier) ist der Tag des Beginns der Rufbereitschaft (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 5 TV-L). Das bedeutet, dass für **angebrochene** Folgetage grundsätzlich keine Rufbereitschaftspauschale gezahlt wird.

Beispiel 1:

- *Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 7 Uhr: eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.*
- *Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 22 Uhr: eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.*
- *Rufbereitschaft von Samstag 8 Uhr bis Sonntag 8 Uhr: eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten.*

Überschreitet eine Rufbereitschaft allerdings auch den Folgetag (typischer Fall: Wochenend-Rufbereitschaften), so wird für jeden **vollen** Kalendertag der dem Tag des Beginns der Rufbereitschaft folgt, die entsprechende Pauschale gezahlt. Lediglich der letzte Tag der Rufbereitschaft wird - sofern er "angebrochen" ist - nicht berücksichtigt.

Beispiel 2: (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 5 TV-L)

Durchgehende Rufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr:

- *eine Pauschale für Freitag (2 Stundenentgelte),*
- *eine Pauschale für Samstag (4 Stundenentgelte),*
- *eine Pauschale für Sonntag (4 Stundenentgelte),*

keine Pauschale für Montag (Montag ist der Folgetag des Beginns der einheitlichen Rufbereitschaft am Freitag).

Insgesamt werden 10 Stundenentgelte für die Zeit der Rufbereitschaft gezahlt.

Eine anteilige Bezahlung für die Zeit von Montag 0 Uhr bis 7 Uhr kommt ebenfalls nicht in Betracht, da eine ununterbrochene Rufbereitschaft seit Freitag vorliegt. Es handelt sich bei der Rufbereitschaft am Montag bis 7 Uhr nicht um einen Fall des § 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L (siehe Ziffer 8.6.2).

8.6.2 Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L)

Wird eine Rufbereitschaft für insgesamt **weniger als 12 Stunden** angeordnet, wird sie anteilig bezahlt. Die anteilige Bezahlung erfolgt stundenweise und zwar mit **12,5 v.H.** des individuellen tariflichen Stundenentgelts (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L); gegebenenfalls ermittelt aus der individuellen Zwischen- oder Endstufe.

Beispiel:

Rufbereitschaft erfolgt von Sonntag 22 Uhr bis Montag 7 Uhr (insgesamt 9 Stunden).

Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 9 Stunden. Eine Differenzierung nach Werktagen, Sonn- oder Feiertagen erfolgt hier nicht.

Wird eine Rufbereitschaft mit Unterbrechung angeordnet, zählen nur die jeweils ununterbrochen zu leistenden Teile.

Beispiel:

Rufbereitschaft ist angeordnet an einem Sonntag von 6.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Dazwischen leistet der Beschäftigte Vollarbeit in der Dienststelle. Weder die Rufbereitschaft am Morgen (3 Stunden) noch die Rufbereitschaft am Nachmittag (9 Stunden) erfüllen für sich genommen die Voraussetzungen einer mindestens 12-stündigen Rufbereitschaft. Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 12 Stunden.

Für die Zeit der Rufbereitschaft als solche stehen Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TV-L nicht zu.

8.6.3 Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 Satz 5 und 6 TV-L)

Neben den Pauschalen nach Satz 2 oder der anteiligen Bezahlung nach Satz 4 werden für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten das **Überstundenentgelt** sowie gegebenenfalls anfallende Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TV-L gezahlt.

Bei einem **Tätigwerden außerhalb des Aufenthaltsortes** werden die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme und die Wegezeiten addiert und danach bei Vorliegen von Bruchteilen auf eine volle Stunde aufgerundet (§ 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L). Dabei wird jeder einzelne Einsatz außerhalb des Aufenthaltsortes für sich betrachtet.

Beispiel 1:

Wochenendrufbereitschaft mit folgenden Inanspruchnahmen in der Dienststelle: Freitag von 21 Uhr bis 23.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten (jeweils 15 Minuten hin und zurück), Samstag von 12.30 Uhr bis 13.15 + Wegezeit 30 Minuten.

Die Inanspruchnahme am Freitag im Umfang von 2:45 Stunden wird auf 3 Stunden, die Inanspruchnahme am Samstag im Umfang von 1:15 Stunden wird auf 2 Stunden aufgerundet. Das Überstundenentgelt wird für 5 Stunden gezahlt. Die Drei-Stunden-Garantie (§ 15 Abs. 6 b Unterabs. 3 Satz 2 BAT / BAT-O bzw. § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3 Satz 2 MTArb / MTArb-O) gibt es nicht mehr. Die Zeitzuschläge für Nacht- (Inanspruchnahme + Wegezeiten am Freitag) und Samstagsarbeit werden "spitz" für 2:45 Stunden beziehungsweise 30 Minuten gezahlt.

Da nach § 8 Abs. 5 Satz 5 die aufgerundete Zeitstunde mit dem Überstundenentgelt zu bezahlen ist, wird auch der Überstundenzeitzuschlag entgegen der allgemeinen Regelungen unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung für die volle Stunde gezahlt. Das gilt nicht für zugleich anfallende weitere Zeitzuschläge. Diese werden der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechend - anteilig - bezahlt.

Wird die **Arbeitsleistung** innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort** im Sinne des § 7 Abs. 4 TV-L (zum Beispiel in der Wohnung) telefonisch, zum Beispiel in Form einer Auskunft, oder mittels technischer Einrichtungen (E-Mail) erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TV-L bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

Beispiel 2: (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 5 TV-L)

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen in Form telefonischer Anweisungen von der Wohnung aus in folgendem Umfang geleistet:

- *Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),*
- *Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),*
- *Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).*

Es werden aufgerundet:

- *8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,*
- *28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,*
- *40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).*

Hinweis:

Für **Ärztinnen und Ärzte**, auf deren Arbeitsverhältnis der **TV-Ärzte** vom 30. Oktober 2006 kraft Tarifbindung (wegen Mitgliedschaft im Marburger Bund) oder einzelvertraglich zur Anwendung kommt, ist eine Abgeltung von Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort nicht vereinbart! Und daher nicht zu zahlen!**

Arbeitsleistungen, die sich ohne Unterbrechung an die Vollarbeit anschließen oder ihr unmittelbar vorhergehen, unterliegen nicht der Aufrundung. Es wäre auch nicht sachgerecht, die Wegezeit als Arbeitszeit zu behandeln, wenn der Weg als Heimweg von der (Voll-)Arbeit beziehungsweise als Hinweg zur (Voll-)Arbeit anzusehen ist.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, dessen regelmäßige Arbeitszeit auf 8 Uhr bis 17 Uhr festgelegt ist und für den ab 17 Uhr bis 8 Uhr des Folgetages Rufbereitschaft angeordnet ist, tritt nach Erledigung von Restarbeiten den Heimweg um 17.15 Uhr an und begibt sich am Folgetag - aufgrund eines Anrufs um 7.15 Uhr - sofort zu seiner Arbeitsstelle.

Die Erledigung der Restarbeiten am Nachmittag und der anschließende Heimweg stellen keine entgeltpflichtige Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft dar, da der Beschäftigte nicht "auf Abruf" tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt die Annahme von Überstunden in Betracht. Die vorgezogene Arbeitsaufnahme am Folgetag kann zwar eine Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft darstellen. Eine Aufrundung scheidet aber aus, da die Zeit ab 8 Uhr ohnehin als Arbeitszeit gilt. Es wäre auch nicht sachgerecht, den Weg als Arbeitszeit zu werten, da der Weg am Morgen ohnehin hätte zurückgelegt werden müssen und es sich insoweit nicht um eine Einschränkung der Freizeit handelt.

Auf **Wunsch der/des Beschäftigten** können die Rufbereitschaftsentgelte entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde **in Zeit umgewandelt** (faktoriert) und ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass

- ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist,
- die Buchung der Rufbereitschaftsentgelte auf dem Arbeitszeitkonto freigegeben ist (§ 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L) und
- die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse einen Freizeitausgleich zulassen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L in Verbindung mit § 8 Abs. 5 Satz 7 TV-L).

8.7 Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 6 TV-L)

Nur für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern (ärztliches und nichtärztliches Personal) ist die Höhe des Bereitschaftsdienstentgelts in den §§ 41 bis 43 TV-L konkret festgelegt.

Für die übrigen Beschäftigten bestimmt § 8 Abs. 6 TV-L, dass bis zum In-Kraft-Treten eines besonderen Tarifvertrages über das Bereitschaftsdienstentgelt die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fortgelten. Insoweit wird auf § 15 Abs. 6 a Unterabs. 2 und 3 BAT / BAT-O und § 18 MTArb / MTArb-O verwiesen. Es sind mithin nach wie vor diejenigen Beträge zu zahlen, die auch am 31. Oktober 2006 zustanden.

Soweit das Entgelt für den Bereitschaftsdienst nach Vergütungs- oder Lohngruppen differenziert war und für die umgewertete Bereitschaftsdienstzeit die Überstundenvergütung oder der Überstundenlohn gezahlt wurde, kann zur Anwendung des § 8 Abs. 6 TV-L die Regelung, die in § 43 Nr. 6 Ziffer 3 unter Buchstabe e TV-L vereinbart ist, sinngemäß herangezogen werden. Danach bestimmt sich das Entgelt für die gewertete Bereitschaftsdienstzeit bei übergeleiteten Beschäftigten auf der Basis ihrer Eingruppierung am 31. Oktober 2006 nach der **Anlage E zum TV-L**. Für Beschäftigte, die nach

dem 31. Oktober 2006 eingestellt werden sowie in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit ist die Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe maßgebend, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung beziehungsweise der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte.

Auch das Bereitschaftsdienstentgelt kann auf **Wunsch der/des Beschäftigten** entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde **in Zeit umgewandelt** (faktoriert) und ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass

- ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist,
- die Buchung des Bereitschaftsdienstentgelts auf dem Arbeitszeitkonto freigegeben ist (§ 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L) und
- die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse einen Freizeitausgleich zulassen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 in Verbindung mit Abs. 5 Satz 7 TV-L).

8.8 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L)

§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L regelt die Bezahlung für Wechselschicht und Schichtarbeit. Zur Definition der Wechselschicht- und Schichtarbeit wird auf § 7 Abs. 1 und 2 TV-L und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.1 verwiesen.

Für die ständige Ausübung von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist die Zulage in einem Monatsbetrag vereinbart, der in § 8 Abs. 7 Satz 1 und in Abs. 8 Satz 1 TV-L ausgewiesen ist. Es findet der Bemessungssatz für die Bezüge (Protokollerklärung zu § 15 Abs. 1 TV-L) auf die Beträge Anwendung. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Beträge anteilig (§ 24 Abs. 2 TV-L).

Neu ist die Gewährung eines Stundenbetrages für Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit leisten. Im Einzelnen gilt Folgendes:

8.8.1 Wechselschichtarbeit

Wechselschichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 7 TV-L liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan geregelt ist und im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Kalendertagen in wechselnden Schichten bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird, und
- die/der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Für Beschäftigte in Kliniken und Krankenhäusern ist Voraussetzung, dass sie durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens **zwei** Nachtschichten herangezogen werden (§ 41 Nr. 4 Ziffer 1, § 42 Nr. 5 Ziffer 1, § 43 Nr. 4 Ziffer 1 TV-L).

Die/Der Beschäftigte wird durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen, wenn für die Dauer des Dienstplans die Monatsfrist im Durchschnitt nicht überschritten wird (BAG, Urteil vom 5. Juni 1996, 10 AZR 610/95 - AP Nr. 10 zu § 33 a BAT). In entsprechender Anwendung des § 24 Abs. 3 TV-L ist der Monat dabei mit 4,348 Wochen anzusetzen. Das schließt nicht aus, dass eine Nachtschicht auch einmal früher oder später als nach Ablauf eines Monats geleistet werden kann.

Im Gegensatz zum alten Recht tarifiert der TV-L den Begriff der Nachtschicht. Bisher waren mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht zu leisten. Diese 40 Arbeitsstunden mussten nicht zwangsläufig ausschließlich Nachtarbeit im Sinne des BAT / BAT-O sein; sie waren lediglich in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht als Arbeitsstunden zu leisten. Nunmehr liegt eine Nachtschicht vor, wenn eine Arbeitsschicht mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfasst. Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L) ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Damit kann bereits eine Nachtschicht vorliegen, wenn eine Spätschicht um 23 Uhr endet.

Beispiel:

Die dienstplanmäßige Organisation sieht folgende Wechselschichtabfolge vor:

<i>Frühschicht</i>	<i>7.00 Uhr - 15.00 Uhr</i>
<i>Spätschicht</i>	<i>15.00 Uhr - 23.00 Uhr</i>
<i>Nachtschicht</i>	<i>23.00 Uhr - 7.00 Uhr</i>

Hier endet die Spätschicht um 23.00 Uhr. Innerhalb dieser Schicht liegen zwei Stunden Nachtarbeit (21.00 Uhr - 23.00 Uhr). Ohne eine weitere Nachtschicht ab 23.00 Uhr anzutreten, kann mit Beendigung der Spätschicht um 23.00 Uhr bereits das Erfordernis des § 7 Abs. 1 Satz 1 TV-L "(...) nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden" vorliegen.

8.8.2 Schichtarbeit

Schichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 8 TV-L liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden, längstens für einen Monat vereinbart ist,

und

- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet wird.

Im Gegensatz zum alten Recht verlangt der TV-L als Voraussetzung für die Schichtzulage nur noch eine einzige Zeitspanne (mindestens 13 Stunden).

8.8.3 Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Beschäftigte üben ständig Wechselschicht-/Schichtarbeit aus (§ 8 Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 Satz 1 TV-L), wenn ihnen ein Arbeitsplatz zugewiesen ist, der aufgrund organisatorischer Gegebenheiten die Arbeitsabläufe auf Dauer nach einem Schichtplan regelt. Liegt nach diesen Kriterien ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit vor, so ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 TV-L - d. h. längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit - unschädlich (vgl. Satz 2 der Protokollklärung zu § 27 Abs. 2 und 3 TV-L).

8.8.4 Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Ist die am zugewiesenen Arbeitsplatz zu erbringende Arbeitsleistung nicht nach einem Schichtplan organisiert, sondern arbeitet die/der Beschäftigte nur vertretungsweise oder

vorübergehend auf einem Arbeitsplatz in Schicht oder Wechselschicht, so kann ein Anspruch auf eine stundenweise Wechselschicht- oder Schichtzulage entstehen. Der Anspruch entsteht allerdings nur dann, wenn auch für die stundenweise Wechselschicht- oder Schichtarbeit in der Person der/des Beschäftigten die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 oder 2 TV-L erfüllt sind.

Beispiel 1:

Vertretung für die Dauer von sieben Wochen auf einem Arbeitsplatz, der in Wechselschichtarbeit organisiert ist. In der ersten und sechsten Woche wird die Vertreterin (Entgeltgruppe 7) zu jeweils einer Nachtschicht gemäß § 7 Abs. 1 TV-L herangezogen. Auch die weiteren Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit sind durchgehend erfüllt.

Im Jahr 2007 erhält die Vertreterin für alle geleisteten Stunden jeweils 0,58 Euro, obwohl der Vierwochenzeitraum in der fünften bis siebten Woche nicht erfüllt ist. Ausreichend ist hier das Ableisten der Nachtschicht.

Beispiel 2:

Vertretung für die Dauer von drei Wochen. Die Vertreterin wird in der ersten Woche zu drei Nachtschichten herangezogen. Eine nicht ständige Wechselschichtzulage steht nicht zu, da zumindest einmal der Monatszeitraum des § 7 Abs. 1 Satz 1 TV-L erfüllt sein muss. Für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten werden Zeitzuschläge (zum Beispiel für Nachtarbeit) gezahlt.

8.8.5 Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Beschäftigte, die eine der Zulagen nach § 8 Abs. 7 oder 8 TV-L erhalten, haben unter den Voraussetzungen des § 27 gegebenenfalls einen Anspruch auf Zusatzurlaub.

8.9 Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge

Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge werden mit einem besonderen Rundschreiben bekannt gegeben.

9. Zu § 9 TV-L - Bereitschaftszeiten

Der in § 9 TV-L neu geschaffene Begriff der "**Bereitschaftszeiten**" darf nicht mit dem Begriff des "**Bereitschaftsdienstes**" (§ 7 Abs. 3 TV-L) verwechselt werden. Bereitschaftsdienst findet immer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Die Bereitschaftszeiten treten demgegenüber an die Stelle der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 15 Abs. 2 BAT / BAT-O und MTArb / MTArb-O.

Die Bereitschaftszeiten sind nicht mit einer gesonderten Regelung für das Entgelt versehen. Ihre einzige Funktion ist die Ausweitung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Zeiten mit weniger Arbeitsanfall. Die Bereitschaftszeiten werden somit zusammen mit der Vollarbeit und dem Entgelt für die Arbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgegolten. Im Ergebnis sind die früheren Regelungen zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft damit im TV-L abgebildet worden.

Auf die Übergangsregelung in § 23 TVÜ-Länder, wonach die Nr. 3 SR 2 r BAT / BAT-O und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit fortgelten, wird hingewiesen.

9.1 Voraussetzungen für die Anordnungen von Bereitschaftszeiten

Grundsätzlich müssen Bereitschaftszeiten durch betriebliche Vereinbarung zwischen Personalrat und Arbeitgeber für die Dienststelle einvernehmlich eingeführt werden (§ 9 Abs. 2 TV-L). Wenn der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat und eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt, kann die Einführung von Bereitschaftszeiten auch durch landesbezirklichen Tarifvertrag erfolgen (§ 6 Abs. 9 in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen sieht der Tarifvertrag zwar nicht zwingend als Regelungsinstrument die Dienstvereinbarung vor (§ 9 Abs. 3 Satz 1, 2. Halbsatz TV-L), regelmäßig werden aber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung festgelegt. In einer solchen Dienst- oder Betriebsvereinbarung kann zugleich die Einführung von Bereitschaftszeiten für bestimmte Beschäftigtengruppen der Dienststelle vereinbart werden. Auf der Basis der Dienstvereinbarung liegt die Einführung und Ausgestaltung dann im Direktionsrecht des Arbeitgebers (vergleichbar der Arbeitsbereitschaft im bisherigen Tarifrecht). In Ausübung des Direktionsrechts legt der Arbeitgeber das Verhältnis zwischen Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten fest.

9.2 Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Abs. 1 TV-L)

Bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** dürfen Bereitschaftszeiten grundsätzlich nicht eingeführt werden. Lediglich bei Hausmeisterinnen/Hausmeistern und bei Beschäftigten im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen können Bereitschaftszeiten auch mit Wechselschicht- und Schichtarbeit kombiniert werden (Protokollerklärung zu § 9 Abs. 1 und 2 TV-L).

Bereitschaftszeiten sind definiert als "Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung" (§ 9 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Die "andere(n) vom Arbeitgeber bestimmte(n) Stelle" kann auch der nahe gelegene Wohnsitz der/des Beschäftigten sein.

Bei der Feststellung, ob die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, kann auf Erfahrungswerte (vgl. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft) abgestellt werden. Der erfahrungsgemäße Anfall von Arbeit darf 49 v.H. der Bereitschaftszeit nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten dürfen nur vereinbart werden, wenn die Organisation der Dienststelle sie erfordert (§ 9 Abs. 1 Satz 3 TV-L).

9.3 Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L)

Bereitschaftszeiten fallen typischerweise so an, dass sie nicht sinnvoll von der Vollarbeitszeit getrennt werden können. Sie müssen deshalb **nicht gesondert ausgewiesen** werden (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b TV-L).

Beispiel 1:

Nachtschicht eines Pförtners mit geringer Inanspruchnahme, die aber im Einzelfall nicht vorhersehbar ist.

Bereitschaftszeiten sind arbeitsschutzrechtlich - wie Arbeitsbereitschaft - Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und daher in vollem Umfang auf die zulässige Höchst-arbeitszeitgrenze nach § 7 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz anzurechnen. Dem trägt § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TV-L Rechnung. Danach darf die Summe aus Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit im Jahresausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L) **durchschnittlich 48 Wochenstunden** nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten werden aber nur **zur Hälfte** als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert): 1 Stunde Bereitschaftszeit gilt als 0,5 Stunden tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L). Die Summe aus faktorierten Bereitschaftszeiten und Vollarbeitszeit darf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L nicht überschreiten (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c TV-L).

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber legt bei einem Pförtner, für den nach § 6 Abs. 1 TV-L eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gilt, folgende Arbeitszeit fest (eine Dienstvereinbarung zur Einführung der Bereitschaftszeiten ist bereits abgeschlossen worden):

Die Arbeitszeit setzt sich aus 32 Stunden Vollarbeit und 16 Stunden Bereitschaftszeit (entspricht 8 Stunden faktorisierter Bereitschaftszeit) zusammen.

10. Zu § 10 TV-L - Arbeitszeitkonto

10.1 Einleitung

Der TV-L enthält einige wenige Vorgaben für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, wobei Arbeitszeitkonten aber nur ein Baustein des TV-L darstellen, um die Arbeitszeit der Beschäftigten zu regeln. § 10 Abs. 1 TV-L sieht vor, dass Arbeitszeitkonten eingerichtet werden **können**. Nur für den Fall, dass eine tägliche **Rahmenzeit** oder ein wöchentlicher **Arbeitszeitkorridor** vereinbart werden, sind Arbeitszeitkonten **zwingend einzurichten**. Dies entspricht einem Ausgleich zwischen dem Bedürfnis des Arbeitgebers nach Arbeitszeitflexibilität einerseits und dem Interesse der Beschäftigten nach Arbeitszeitsouveränität andererseits. Nur dann, wenn dem Arbeitgeber eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität durch Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor eingeräumt wird, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten im Sinne des § 10 TV-L geregelt wird.

Sofern in einzelnen Bereichen über die Anwendung von Gleitzeitregelungen hinaus ein Bedarf an der Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L besteht, ist das Sächsische Staatsministerium der Finanzen hierüber zu informieren.

Auf Gleitzeitvereinbarungen findet § 10 TV-L keine Anwendung. Gleitzeitkonten sind von Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L streng zu trennen (siehe Ziffer 6.1.6).

10.2 Einrichtung von Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L durch Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag

Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch durch landesbezirklichen Tarifvertrag eingerichtet werden (§ 10 Abs. 1 Satz 1 und 2 TV-L).

Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 10 TV-L nicht gegen den Willen der Mitarbeitervertretung durchsetzen kann. Lehnt nämlich die Personalvertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung ab, so lässt sich diese auch nicht nach einem Einigungsstellenverfahren gegen den Willen des Personalrats durchsetzen.

Dem Arbeitgeber steht es in diesen Fällen aber frei, ein Arbeitszeitkonto einzurichten, das nicht den Regeln des § 10 TV-L, sondern eigenen Regeln folgt.

10.3 Geltungsbereich der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

Ein Arbeitszeitkonto muss nicht zwingend für den ganzen Betrieb, die ganze Verwaltung eingerichtet werden. Deswegen regelt § 10 Abs. 2 TV-L, dass in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen ist, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb, in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird.

Allerdings sollte eine Zersplitterung vermieden werden, die zu unterschiedlichen Regelungen für einzelne Beschäftigte in einem Betriebs-/Verwaltungsteil führen würde. Deswegen bestimmt § 10 Abs. 2 Satz 2 TV-L, dass alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst werden.

10.4 Sonstiger Inhalt der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ist zunächst der Zeitraum festzulegen, für den der Beschäftigte entscheidet, welche der auf diesem Konto buchbaren Zeiten tatsächlich auf das Arbeitskonto gebucht werden sollen (§ 10 Abs. 3 TV-L). Diese Regelung besagt zum einen, dass der Beschäftigte, nicht der Arbeitgeber darüber entscheidet, ob buchbare Zeiten tatsächlich gebucht werden sollen. Zum anderen kann der Beschäftigte seine Entscheidung später nicht von Fall zu Fall treffen. Er ist an seine Entscheidung für die Dauer des in der Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelten Zeitraums gebunden. Sinn der Regelung ist es, den organisatorischen Aufwand für den Arbeitgeber überschaubar zu halten.

Weitere Vorgaben für den Mindest-Regelungsgehalt einer Betriebs-/Dienstvereinbarung sind in § 10 Abs. 5 TV-L geregelt. So ist zum Beispiel die höchstmögliche Zeitschuld auf 40 Stunden begrenzt worden. Das höchstmögliche Zeitguthaben kann hin-

gegen flexibel festgesetzt werden. Ein Vielfaches von 40 Stunden ist nicht auf 80, 120 usw. Stunden beschränkt; es können auch dazwischen liegende Grenzen vereinbart werden.

Im Übrigen sind die Betriebsparteien frei, weitere Regelungen zu treffen oder es bei den Mindestinhalten zu belassen.

10.5 Buchbare Zeiten

Das Arbeitszeitkonto des § 10 TV-L ist für die Buchung von Zeiten, nicht von Geld vorgesehen. Die Frage, welche Arten von Zeiten auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden können, regelt § 10 Abs. 3 TV-L.

Es gibt eine Grundregelung, die für alle Arbeitszeitkonten gilt sowie weitergehende Buchungsmöglichkeiten, die erst durch Betriebs-/Dienstvereinbarung freigegeben werden müssen.

10.5.1 Grundregelung für jedes Arbeitszeitkonto

Bei jedem Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:

<i>Zeiten</i>	<i>Erläuterung/Anmerkung</i>
Zeitguthaben oder Zeitschulden, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 TV-L festgelegten Zeitraums bestehen bleiben (§ 10 Abs. 3 Satz 1, 1. Alternative TV-L).	Geringe Bedeutung wegen der Länge des Ausgleichszeitraums bis zu einem Jahr; nur die nicht innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichenen Zeiten können gebucht werden.
Nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und nach § 8 Abs. 4 TV-L (§ 10 Abs. 3 Satz 1, 2. Alternative TV-L).	Überstunden als solche (nicht: Zeitzuschläge für Überstunden); Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 TV-L mit Freizeit ausgeglichen werden.
Im Verhältnis 1:1 umgewandelte Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 (§ 10 Abs. 3 Satz 1, 3. Alternative).	Die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TV-L für Überstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember, Arbeit an Samstagen (soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt) können unter den in § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L genannten Voraussetzungen im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

10.5.2 Freigabe weiterer Kontingente in Betriebs-/Dienstvereinbarung

Nur unter der Voraussetzung, dass dies durch Betriebs-/Dienstvereinbarung "freigegeben wurde", können weitere Kontingente auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. Ausdrücklich genannt werden Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienstentgelte, ohne dass hierin eine Beschränkung liegt. Jegliche andere Kontingente können buchbar gestellt werden.

Der **Grund für die Beschränkung der buchbaren Zeiten** in der Grundregelung, die für alle Arbeitszeitkonten des § 10 TV-L gilt, liegt darin, dass die Regelung für den Arbeitgeber beherrschbar bleiben muss. Würden zum Beispiel Bereitschaftsdienstentgelte generell buchbar gestellt, so könnte dies in Bereichen, in denen solche Entgelte einen erheblichen Umfang einnehmen, zu einer erheblichen Reduzierung der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit führen. Dies kann im Interesse des Arbeitgebers liegen, zum Beispiel wenn die Arbeit insgesamt erledigt werden kann und sich durch die Faktorisierung der Bereitschaftsdienstentgelte die Personalkosten reduzieren. Problematisch wäre eine solche Regelung aber, wenn es durch die Arbeitszeitreduzierung zu Engpässen bei der Aufgabenerledigung käme.

10.6 Minderung des Zeitguthabens im Fall von Arbeitsunfähigkeit

Anders als im Fall der Erkrankung während des Erholungsurlaubs tragen während eines beantragten und gewährten Zeitausgleichs von einem Arbeitszeitkonto nach allgemein herrschender Auffassung grundsätzlich die Beschäftigten das Risiko der Erkrankung.

In § 10 Abs. 4 TV-L haben die Tarifvertragsparteien aber eine eng begrenzte Ausnahme von diesem Grundsatz geregelt. Bei einem gewährten Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs **unverzüglich angezeigt** und sie durch **ärztliches Attest nachgewiesen** wird.

10.7 Langzeitkonto

Der TV-L ermöglicht die Einrichtung eines Langzeitkontos (§ 10 Abs. 6 TV-L).

Der sehr offenen Regelung zur Zulässigkeit eines Langzeitkontos liegt die Erwägung der Tarifvertragsparteien zugrunde, dass die Einrichtung eines Langzeitkontos für den Einzelfall zwar im Tarifvertrag ermöglicht werden soll. Kollektivrechtliche Regelungen für die Einrichtung eines Langzeitkontos haben die Tarifvertragsparteien hingegen nicht für erforderlich gehalten.

11. Zu § 11 TV-L - Teilzeitbeschäftigung

§ 11 TV-L entspricht inhaltlich dem § 15 b BAT / BAT-O / MTArb / MTArb-O. Sofern weitergehende gesetzliche Ansprüche bestehen, sind diese maßgebend.

In Betracht kommt zum Beispiel der Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb) oder die Verschärfung der Ablehnungsgründe durch einige Gleichstellungsgesetze der Länder.