

Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst

mit Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Exkursen zum Beamtenrecht

Bearbeitet von
Prof. Dr. Peter Conze, Prof. Dr. Svenja Karb, Wolfgang Wölk

5. Auflage 2017. Buch. XVI, 735 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 69899 6
Format (B x L): 14,1 x 22,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Öffentlicher Dienst, Tarifrecht](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Arbeitszeit, regelmäßige

Die **wöchentliche werktägliche Höchstarbeitszeit** ist genau wie im **TVöD-Bereich** gesetzlich beschränkt. Sie beträgt nach dem **Arbeitszeitgesetz** (→ Rn. 639) 48 Stunden (6-Tage-Woche) oder 60 Stunden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG). Ist **Sonntagsarbeit** (→ Rn. 2736) notwendig, können in einer Woche im Einzelfall sogar bis zu 70 Arbeitsstunden zulässig sein (der erforderliche Ersatzruhetag für Sonntagsarbeit nach § 11 Abs. 3 ArbZG kann ja innerhalb von zwei Wochen gewährt werden). Erlaubt ist die Festlegung eines anderen Ausgleichszeitraums oder die Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1a, b ArbZG). Der TV-L enthält solche abweichenden Regelungen (zB § 41 Nr. 4 TV-L).

Die **Wochenarbeitszeit** muss nicht in jeder Woche gleich lang sein. Es können in einer Woche mehr oder weniger Stunden als die **Durchschnittsstundenzahl** vorgesehen werden. Die Abweichungen müssen dann gem. § 6 Abs. 2 TV-L innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr ausgeglichen werden; dieser Ausgleichszeitraum weicht ab von der Regelung in § 15 Abs. 1 S. 2 BAT, wonach ein Ausgleich nur innerhalb von 26 Wochen möglich war.

Bei **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** (→ Rn. 2671) sowie für die Durchführung sogenannter **Sabbatjahrm Modelle** darf gem. § 6 Abs. 2 S. 2 TV-L ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

V. Arbeitsbefreiung an einem Feiertag

Ein Feiertag führt grds. **nicht zu einer Verminderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit**.

Ist an einem Feiertag planmäßig Arbeit vorgesehen, wird aber der Tarifbeschäftigte tatsächlich für den Dienstbetrieb nicht benötigt, so hat er an dem betreffenden Tag frei; genau wie der im regulären Dienst Tätige. Rechtlich verringert sich die Wochenarbeitszeit dadurch nicht, wenngleich tatsächlich in dieser Woche im Umfang der am Feiertag ausfallenden Arbeitszeit weniger gearbeitet wird. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verhindert gem. § 2 Abs. 1 in diesen Fällen die Verminderung des Entgelts.

Anders ist es **an sich**, wenn Tarifbeschäftigte laut **Dienstplan** an einem Feiertag frei haben. Denn solche Arbeitnehmer haben **nicht wegen des Feiertags** wie im obigen Beispiel, sondern **wegen des Dienstplans** frei. Normalerweise wäre dann der freie Tag nachzuarbeiten. Aus § 6 Abs. 3 S. 3 TVöD/TV-L ergibt sich jetzt aber, dass sich die regelmäßige Arbeitszeit in solchen Fällen entsprechend mindert. Die **Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 S. 3 TVöD/TV-L** stellt dabei klar, dass die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nur die Beschäftigten trifft,

Arbeitszeit, regelmäßige

die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Demzufolge muss bei solchen Arbeitnehmern im Arbeitszeitkonto die Verringerung des Arbeitszeitsolls dokumentiert sein (vgl. BAG 8.12.2010 – 5 AZR 667/09, NZA 2011, 927 sowie BAG 27.3.2014 – 6 AZR 621/12, BeckRS 2014, 68697, wo das BAG die durch § 6 Abs. 3 S. 3 TVöD/TV-L beabsichtigte Gleichstellung der dienstplanmäßig freien und der feiertagsbedingt freien Wochenfreitage herausstellt.

- 627 Dieselben Grundsätze gelten für freie Vorfesttage am 24./31.12: Soweit Beschäftigte an diesen Tagen wegen des Dienstplans frei haben, führt dies ebenfalls zur Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit in Höhe der Stunden, die der Beschäftigte zu leisten hätte, müsste er dienstplanmäßig arbeiten (bestätigt durch BAG 24.10.2013 – 6 AZR 286/12, BeckRS 2014, 66270, zur Vorfesttagsregelung in § 49 Abs. 1 u. 2 TVöD-BT-K).

VI. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

- 628 Nach dem alten Tarifrecht begann und endete die Arbeitszeit an der **Arbeitsstelle**, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz (vgl. zB § 15 Abs. 7 BAT). Die Protokollerklärung zu § 15 Abs. 7 präziserte den Ort des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit: „Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst zB den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet“. Lediglich die Sonderregelungen in Nr. 3 und 10 zu § 46 TVöD-BT-V (Bund) und Nr. 9 zu § 47 TVöD-BT-V (Bund) enthalten noch den Begriff der Arbeitsstelle und haben obige Protokollnotiz übernommen.
- 629 Der TVöD-AT/TV-L haben den Begriff der Arbeitsstelle nicht mehr übernommen, enthalten also keine Regelung mehr, wann die Arbeitszeit beginnt und endet. Deshalb ist von dem allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Grundsatz auszugehen, wonach sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit richten. Im Regelfall **beginnt daher die Arbeitszeit** an sich mit der Aufnahme der Tätigkeit am **Arbeitsplatz**. Allerdings wie bisher meist praktiziert – seit 1.10.2005 bzw. 1.11.2006 wohl auf Grundlage einer **betrieblichen Übung** bzw. angepasster Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen – kann die Arbeitszeit vorverlegt sein, speziell auf das Betätigen von Zeiterfassungsgeräten, die sich vielfach im Eingangsbereich der Dienststellen befinden.
- 630 Der **Zeitpunkt der Beendigung** richtet sich dann nach den gleichen Kriterien, die für den Beginn der Arbeitszeit relevant sind: Entweder tritt jener Zeitpunkt ein mit Einstellung der Tätigkeit am Arbeitsplatz oder erst mit Betätigung der Zeiterfassungsgeräte, wo immer diese platziert sind.

Arbeitszeit, regelmäßige

Problematisch war schon immer, wie arbeitszeitrechtlich mit vor- oder nachgeschalteten Tätigkeiten wie Umkleiden und Waschen umzugehen ist. Bisher waren laut BAG solche Tätigkeiten grds. nicht Teil der „versprochenen Dienste“ iSv § 611 Abs. 1 BGB (vgl. BAG 11.10.2000 – 5 AZR 122/99, NZA 2001, 458, im Fall eines Müllwerkers, der die vorgeschriebene Arbeitskleidung im Umkleideraum anziehen musste und sich dort auch zu waschen hatte). Im Urteil v. 19.9.2012 (6 AZR 678/11, NZA-RR 2013, 63) hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben: Laut BAG gehören zu den „versprochenen Diensten“ iSv § 611 Abs. 1 BGB (ab 1.4.2017 iSv § 611a Abs. 1 S. 1 BGB) nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber mit der Arbeit zusammenhängende angeordnete Tätigkeit (hier im Fall einer OP-Pflegekraft, die Berufskleidung im Klinikgebäude anzulegen und dann im OP-Bereich „Bereichskleidung“ anzuziehen hatte, mit entsprechender Abfolge bei Arbeitsende).

VII. Beteiligung der Beschäftigtenvertretung und sonstiger Vertretungen

Der Betriebsrat bzw. der Personalrat hat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen (vgl. zB § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG, § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW). Dies gilt jedoch nur iRd gesetzlichen oder tariflichen Regelungen. Die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte ist vor geplanten Arbeitszeitregelungen rechtzeitig zu informieren genau wie die Schwerbehindertenvertretung. **631**

VIII. Sonstiges

Zu sonstigen Fragen der Arbeitszeit s. unter **Arbeitspausen** **632** (→ Rn. 480), **Arbeitszeitkonto** (→ Rn. 655), **Arbeitszeitkorridor** (→ Rn. 665), **Bereitschaftsdienst** (→ Rn. 945), **Bereitschaftszeiten** (→ Rn. 1007), **Mehrarbeit** (→ Rn. 2289), **Nachtarbeit** (→ Rn. 2323), **Rahmenzeit** (→ Rn. 2560), Anrechnung von Reisezeit bei **Dienstreisen** (→ Rn. 1198), **Rufbereitschaft** (→ Rn. 2638), **Ruhepausen** (→ Rn. 480), **Sonn- und Feiertagsarbeit** (→ Rn. 2736, 1664), **Überstunden** (→ Rn. 3268), **Vorfesttagsarbeit** (→ Rn. 3489), **Schicht- und Wechselschichtarbeit** (→ Rn. 2671).

B. Lohnsteuerrecht

Grundsätzlich ist es steuerrechtlich ohne Relevanz, wie lange der Tarifbeschäftigte im jeweiligen Entgeltzahlungszeitraum gearbeitet hat, denn für die Entstehung von Lohnsteuer kommt es auf den Zufluss des Entgelts an, also der ständigen und der nicht ständigen Entgeltbestandteile. **633**

Arbeitszeit, regelmäßige

C. Sozialversicherungsrecht

- 634 An sich orientiert sich das Sozialversicherungsrecht an solchen Beschäftigten, bei denen eine regelmäßige Arbeitszeit (und regelmäßige Entgeltzahlung) vorliegen. Vgl. auch § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV, wonach für die Begründung der Sozialversicherungspflicht eine **Beschäftigung** vorliegen muss und diese gegen **Entgelt** ausgeübt wird. Weil aber speziell bei Freistellungsphasen iRd Altersteilzeit oder bestehender Langzeitkonten dann keine Versicherungspflicht bestehen würde (keine Beschäftigung über einen Monat hinaus), hat der Gesetzgeber zunächst ab 1.1.1998 mit dem Flexi I-Gesetz reagiert, um den Versicherungsschutz in den Freistellungsphasen aufrechtzuerhalten.
- 635 Das in der aktiven Phase angesammelte **Wertguthaben** bewirkt, dass die Sozialversicherungsbeiträge grds. auch in der Freistellungsphase, also erst zum Zeitpunkt der sukzessiven Auszahlung des angesparten Wertguthabens, entrichtet werden.
- 636 Seit 1.1.2009 ist das Flexi II-Gesetz wirksam, in dem – neben der gesetzlichen Regelung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten – die Definition eines „Wertguthabens“ sowie Bestimmungen zur Führung und Verwendungszwecken von „Wertguthaben“ hinzugekommen sind (vgl. § 7b SGB IV).

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

- 637 Die Beamtengesetze regeln das denkbare Höchstmaß der regelmäßigen Arbeitszeit, die konkrete regelmäßige Arbeitszeit ist den Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder zu entnehmen. Vgl. zB § 3 der AZV für Bundesbeamte, wonach die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden beträgt mit der Möglichkeit der Reduzierung auf 40 Stunden bei schwerbehinderten Beamten und aus familiären Gründen. Ähnliche Regelungen gibt es im Bereich der Länder, etwa in NRW, wo gem. § 2 Abs. 1 AZVO die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grds. 41 Stunden beträgt, verringert ab dem 55. Lebensjahr auf 40 Stunden und ab dem 60. Lebensjahr auf 39 Stunden; weitere Reduzierungen im Fall der Schwerbehinderung ergeben sich aus § 2 Abs. 1 Unterabs. 2 AZVO.
- 638 Im Übrigen ist auf die Dienstvereinbarungen zur Regelung der Arbeitszeit zu verweisen, die gleichermaßen für Beamte und Tarifbeschäftigte gelten, unter Berücksichtigung der vorgegebenen Unterschiede, auf Basis der Arbeitszeitverordnungen für Beamte und der Tarifverträge für Arbeitnehmer.

Arbeitszeitgesetz

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

Das **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) trat am 1.7.1994 in Kraft. Mit der **Neuregelung** erfüllte der gesamtdeutsche Gesetzgeber den Auftrag aus Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrages, das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren. Das Arbeitszeitgesetz löste die aus dem Jahr 1938 stammende Arbeitszeitordnung, die Vorschriften zur Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in der Gewerbeordnung sowie 26 weitere, zum Teil noch aus dem 19. Jahrhundert stammende, Gesetze und Verordnungen ab. Ziel des Gesetzgebers war es, die Rahmenbedingungen für flexible und individuelle Arbeitszeitformen zu verbessern und zugleich den Gesundheitsschutz sowie die Sonn- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmer zu sichern. **639**

Die Rechtsprechung des EuGH zum **Bereitschaftsdienst** (→ Rn. 945) (vgl. 3.10.2000 – C 303/98, NZA 2000, 1227 – Fall Simap und 9.9.2003 – C-151/02, NZA 2003, 1019) hat mit **Wirkung ab 1.1.2004** zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes geführt, und zwar zur Restumsetzung der EG-Arbeitszeitrichtlinie 93/104, im Hinblick auf die jetzt arbeitszeitschutzrechtliche Anerkennung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit durch den EuGH. Allerdings hat dies laut BAG keine Auswirkungen auf die vergütungsrechtliche Bewertung der Arbeitszeit. **640**

II. Überblick über das Arbeitszeitgesetz

Vom Gesetz sind alle Arbeitnehmer (auch Pflegepersonal und Ärzte) **641** sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten erfasst. Zu **Ausnahmen** s. § 18 Abs. 1, 2 ArbZG. Das ArbZG hat acht Abschnitte. Eingangs sind wichtige Begriffsbestimmungen zu finden, im zweiten Abschnitt regelt es die werktägliche Arbeitszeit, im dritten das bisher in der Gewerbeordnung zu findende Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Die anderen fünf Teile beinhalten außergewöhnliche Fälle, Sonderregelungen und Übergangsvorschriften.

Im Einzelnen gilt: § 3 S. 1 ArbZG begrenzt die **höchstzulässige werktägliche Arbeitszeit** auf 8 Stunden, bei 6 Werktagen also auf 48 Stunden. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist gem. § 3 S. 2 ArbZG zulässig, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. **642**

Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. 1a ArbZG kann in einem Tarifvertrag **643** oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstverein-

Arbeitszeitgesetz

barung zugelassen werden, dass bei Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft die werktägliche Arbeitszeit auch zehn Stunden überschreiten darf; allerdings begrenzt durch § 7 Abs. 8 ArbZG, wonach die wöchentliche Arbeitszeit grds. 48 Stunden im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschreiten darf.

- 644** Neu eingefügt wurde mit Wirkung ab 1.1.2004 § 7 Abs. 2a ArbZG, wonach in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden kann, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft** (→ Rn. 458) oder **Bereitschaftsdienst** (→ Rn. 945) fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Zu einer solchen Regelung ist gem. § 7 Abs. 7 ArbZG die – mit einer Frist von 6 Monaten widerrufliche – schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers nötig.
- 645** **Beispiel:** Die sog opt-out-Klausel in § 2 Abs. 2 des Tarifvertrags für Kraftfahrer des Bundes (s. unter **KraftfahrerTV-Bund** (→ Rn. 1963)).
- 646** § 5 ArbZG regelt iE die **Ruhezeit**, § 6 ArbZG die **Nacht- und Schichtarbeit**, § 9 Abs. 1 ArbZG geht vom Grundsatz aus, dass Arbeitnehmer an **Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** nicht beschäftigt werden dürfen. **Sonderregelungen für außergewöhnliche Fälle** ergeben sich aus § 14 ArbZG.
- 647** Gem. § 19 ArbZG können bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst, soweit keine tarifliche Regelung besteht, durch die zuständige Dienstbehörde die **für Beamte geltenden Bestimmungen** über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden.
- 648** § 25 ArbZG enthält eine **Übergangsregelung für Tarifverträge**. Diese **Vorschrift hat für den TVöD/TV-L keine Relevanz, da die Tarifverträge erst am 1.10.2005 bzw. am 1.11.2006 in Kraft getreten sind**. Stichtag aus Sicht von § 25 ArbZG ist nämlich der 1.1.2004.
- 649** Festzuhalten bleibt: Es sind zahlreiche Abweichungen von den arbeitszeitrechtlichen Schutzvorschriften zugelassen. Neu ist, dass Ausnahmen nicht nur dem Verordnungsgeber bzw. behördlicher Regelung vorbehalten sind, sondern in weitem Umfang auch Tarifverträge bzw. (auf der Grundlage eines Tarifvertrages) **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** Ausnahmen vorsehen können. Man erhofft sich höhere Flexibilität und die weitgehende Entlastung der Arbeitgeber von dem bisherigen behördlichen Antrags- und Bewilligungsverfahren. Beim Thema **Arbeitszeit** (→ Rn. 606) erfolgen Hinweise auf die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und deren Auswirkungen auf die Rechtslage im Bereich des TVöD/TV-L.

Arbeitszeitgesetz

B. Steuerrecht

Steuerrechtlich ist das Arbeitszeitgesetz nur mittelbar von Bedeutung, **650** weil die Entstehung der Lohnsteuer nicht von der Beachtung des Arbeitszeitgesetzes, sondern vom Zufluss des Arbeitsentgelts abhängt.

C. Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechtlich ist das Arbeitszeitgesetz ebenfalls nur **651** mittelbar von Bedeutung, weil für die Begründung der Sozialversicherungspflicht gem. § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV grds. gefordert wird, dass eine **Beschäftigung** (unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes) vorliegt und diese gegen **Entgelt** ausgeübt wird.

D. Beamtenrechtlicher Exkurs

Das Arbeitszeitgesetz gilt nur für Arbeitnehmer. Für Beamte existieren **652** zT vergleichbare Regelungen in den Beamtengesetzen und darauf basierend in den Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder. Maßstab für Beamte ist genau wie für Tarifbeschäftigte das Europarecht, speziell die am 2.8.2004 in Kraft getretene RL 2003/88/EG. So beträgt auch für Beamte die wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden. Gem. dem Urteil des EuGH v. 25.11.2010 (C-429/09, NZA 2011, 53) können öffentliche Arbeitgeber bzw. Dienstherrn bei Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden.

Im entschiedenen Fall ging es um einen verbeamteten Feuerwehrmann im Dienst der Stadt Halle. Er hatte bis Ende 2006 eine wöchentliche Arbeitszeit von 54 Stunden (aktiver Dienst + Bereitschaftsdienst). Er beantragte ab 2007 eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die maximal zulässigen 48 Stunden und einen Ausgleich für die Mehrarbeit in den Jahren 2004 bis 2006. Der EuGH bejahte einen solchen Ausgleich. **653**

Inzwischen gibt es dazu aktuelle Urteile des BVerwG betreffend **654** Ausgleichsansprüche von Feuerwehrbeamten in Hamburg und Berlin, die jahrelang über die unionsrechtlich zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche hinaus Dienst leisten mussten. Laut BVerwG v. 26.7.2012 (2 C 70.11, NVwZ 2012, 1472; 2 C 14.11, BeckRS 2012, 59160) seien die Ansprüche an sich auf Freizeitausgleich im gleichen Umfang gerichtet, in dem über 48 Stunden wöchentlich hinaus Dienst geleistet wurde. Könne Freizeitausgleich wegen Gefährdung der Einsatzbereitschaft der Feuerwehr nicht geleistet werden, seien die betroffenen Feuerwehrbeamte gem. den Stundensätzen für Mehrarbeit finanziell zu entschädigen.

Arbeitszeitkonto

Arbeitszeitkonto

A. Arbeits- und Tarifrecht

I. Allgemeines

- 655 Gem. § 10 Abs. 1 TVöD/TV-L kann Dienststellen oder in Teilen davon ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet werden, allerdings nur durch Betriebs-/Dienstvereinbarung oder durch Tarifvertrag. Es **muss** eingerichtet werden, soweit ein **Arbeitszeitkorridor** (→ Rn. 665; vgl. § 6 Abs. 6 TVöD/TV-L) oder eine **Rahmenzeit** (→ Rn. 2560; vgl. § 6 Abs. 7 TVöD/TV-L) vereinbart wird. In derartigen Fällen geht es um einen Ausgleich der Interessen: Arbeitszeitkorridor bzw. Rahmenzeit sind für den Arbeitgeber Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, hingegen dient das Arbeitszeitkonto der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer. Dies bedeutet: Soweit der Arbeitgeber mit Hilfe der Instrumente Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit mit der Arbeitszeit gegenüber den Arbeitnehmern flexibel umgehen kann, müssen diese zum Ausgleich iRd Arbeitszeitkontos über ihre Arbeitszeit verfügen können.
- 656 Das **Arbeitszeitkonto** ist nicht nur begrifflich, sondern auch inhaltlich strikt zu trennen vom **Gleitzeitkonto**, gewissermaßen das „Girokonto“ bei der üblichen **Gleitzeit** (→ Rn. 1782).

II. Buchbare Zeiten gem. § 10 Abs. 3 TVöD/TV-L

- 657 § 10 Abs. 3 S. 1 regelt, welche Arten von Zeiten gebucht werden können. Einmal sind dies Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L festgelegten Zeitraums (= 1 Jahr) als Zeitguthaben oder als Zeitschulden bestehen bleiben (wohl von geringer praktischer Relevanz), zum anderen die nicht durch Freizeit ausgeglichenen Zeiten nach § 8 Abs. 1 S. 5 TVöD/TV-L (= Überstunden als solche) und nach § 8 Abs. 2 TVöD/TV-L (= Arbeitsstunden ohne Überstundenqualität und ohne Ausgleich innerhalb des Zeitraums von § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L) sowie die in Zeit umgewandelten Zuschläge nach § 8 Abs. 1 S. 4 TVöD/TV-L (= Umwandlung von Zeitzuschlägen gem. § 8 Abs. 1 S. 2).
- 658 Gem. § 10 Abs. 3 S. 2 TVöD/TV-L können weitere Kontingente durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.
- 659 Gem. § 10 Abs. 3 S. 3 TVöD/TV-L entscheidet der Arbeitnehmer für einen festgelegten Zeitraum, welche der oben genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen.

III. Keine Minderung des Zeitguthabens bei Arbeitsunfähigkeit

- 660 Gem. § 10 Abs. 4 TVöD/TV-L tritt im Fall einer unverzüglich angezeigten und durch Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto keine Minderung des Zeit-