

Der Zeitausgleich im Dienstplan

Handreichung für den richtigen Umgang mit § 20 Abs.11 AVR-Bayern¹

In den AVR-Bayern ist beschrieben, dass im Rahmen der Grenzen des Arbeitszeitkontos zusätzliche freie Tage geplant werden können, sogenannter (Frei-)zeitausgleich. An diesen Tagen werden keine Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitkonto eingebracht. Die Besonderheit hierbei ist, dass bei Erkrankung 4/5tel der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet werden. Damit die Regelung korrekt angewandt wird, ist es notwendig, dass Zeitausgleich im Dienstplan als solcher geplant und am Besten mit einem eigenen Kürzel gekennzeichnet wird. Dann ist im Krankheitsfall gleich ersichtlich, dass dieser Tag anders zu behandeln ist, wie wenn die Krankheit an einem freien Tag stattgefunden hätte. Es muss also unterschieden werden zwischen einem freien Tag und einem Zeitausgleichstag. Bei Menschen mit einer regelmäßigen Mo.-Fr.-5-Tage-Woche ist das noch einfach. Alles, was nicht Arbeit, Wochenende, Wochenfeiertag oder Urlaub ist, ist Zeitausgleich. Komplizierter wird es bei Kolleg*innen, die weniger als 5 Tage in der Woche arbeiten oder die in Schichtplänen an allen Tagen verplant werden. Hier muss man genauer hinschauen.

1. Prüfung: Anzahl der arbeitsfreien Tage

Zunächst muss ermittelt werden, wie viele arbeitsfreie Tage der Kalender im Betrachtungsmonat hergibt. Es werden also alle Samstage, Sonntage und auf Wochentage fallende Feiertage zusammengezählt. Ist die Anzahl der arbeitsfreien Tage im Dienstplan höher als dieser Wert, ist die **erste Voraussetzung für Zeitausgleich** erfüllt.

Achtung: Teilzeitbeschäftigte, die ihr Arbeitssoll an weniger als 5 Tagen ableisten, haben an den dadurch entstehenden zusätzlichen arbeitsfreien Tagen keinen Zeitausgleich. Hier spricht man von verschobener oder asymmetrischer Arbeitszeit. Durch den zweiten Prüfschritt wird das berücksichtigt.

¹Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches (Abbau eines Zeitguthabens) mindert sich das Jahresarbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.

2. Prüfung: Abweichung vom Monatssoll

Als nächstes schauen wir uns die geplante Abweichung vom Monatssoll an. Dazu nehmen wir die Summe der geplanten Arbeitsstunden und ziehen davon das individuelle Monatssoll ab. Das Monatssoll ergibt sich aus der Anzahl der Arbeitstage (Mo-Fr) multipliziert mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit des/der Mitarbeiter*in. Ist das Ergebnis negativ, ist die **zweite Voraussetzung für Freizeitausgleich** erfüllt.

Wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind nehmen wir die negative Abweichung, streichen das Minuszeichen weg und teilen den Wert durch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten. Heraus kommt die Anzahl der Freizeitausgleichstage in diesem Monat. Die Stelle hinter dem Komma wird kaufmännisch gerundet. Der/die Dienstplaner/in wird jetzt im Dienstplan entsprechend viele freie Tage als Freizeitausgleichstage markieren. Dazu verwendet man üblicherweise ein eigenes Dienstkürzel, damit schnell ersichtlich ist, dass bei Krankheit der § 20 Absatz 11 Satz 2 anzuwenden ist.

Beispiele:

Ein Monat mit 22 Arbeitstagen und 8 freien Tagen.

Eine Mitarbeiterin mit vertraglich 30 Wochenstunden. Ihr Monatssoll beträgt $22 \times 6 = 132$ Stunden.

Die Mitarbeiterin leistet ihre Arbeitszeit an 4 Tagen pro Woche. Sie hat 12 arbeitsfreie Tage im Dienstplan stehen (Prüfung 1 bestanden). Die monatliche Abweichung ist wegen eines kürzeren Dienstes -2 (Prüfung 2 bestanden). Wir rechnen: $2 / 6 = 0,3 \rightarrow$ kein Freizeitausgleichstag.

Dieselbe Mitarbeiterin lässt sich eine Woche frei einplanen. Sie kommt so auf 16 arbeitsfreie Tage (Prüfung 1 bestanden) und eine Abweichung von -30. $30 / 6 = 5$ Tage Freizeitausgleich.

(Für Spezialisten: Warum 5 Tage und nicht vier, die sie üblicherweise in der Woche arbeitet? Das ergibt sich aus der herangezogenen täglichen Durchschnittsarbeitszeit, die das Verfahren etwas vereinfacht. Wenn man die übliche Verteilung der Arbeitszeit der Mitarbeiterin zugrunde legte, muss das Dienstplankürzel für den Freizeitausgleich einen individuell festzulegenden Wert erhalten. Hier greift das Dienstplanprogramm einfach auf die Vertragsdaten zurück. Der Mitarbeiterin in diesem Beispiel entsteht dadurch kein Nachteil. Im Krankheitsfall erhält sie pro Tag zwar weniger Stunden, dafür einen Tag mehr.)

Hinweis:

Die Bewertung als Zeitausgleich ist unabhängig davon, ob das Arbeitszeitkonto einen positiven oder negativen Saldo aufweist. Lediglich der Anspruch auf Zeitausgleich nach § 20 Abs.10 setzt einen positiven Saldo voraus.

Zu der Schwäche, von der eingangs die Rede war:

Wir betrachten hier den ganzen Monat. Damit erkennen wir nicht, wenn innerhalb eines Monats Stunden aufgebaut und im selben Monat wieder als Zeitausgleich abgebaut werden. Diesen speziellen Fall muss der/die Dienstplaner/in gesondert berücksichtigen. Beispielsweise baut eine Kollegin mit 25 Wochenstunden in den ersten drei Wochen geplant 15 Stunden auf. In der vierten Woche erhält sie drei Tage frei. Die monatliche Abweichung ist null, sie würde damit nach unserem Vorgehen keine Zeitausgleichstage eingeplant bekommen. Tatsächlich sind diese drei Tage aber Zeitausgleich. Sollte sie an diesen Tagen erkranken, erhält sie $3 \times 4 = 12$ Stunden gutgeschrieben.

Noch etwas zum Schluss:

Wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit eines Monats stark vom Geplanten abweicht und Krankheitstage in dem Monat waren, muss die Prüfung am Ende des Monats erneut vorgenommen werden.