

Klares Urteil des Arbeitsgericht Berlin zum Urlaubsanspruch im Metropolitan

In den letzten Monaten ist viel Halbwissen über gerichtliche Entscheidungen zum Metropolitan Schichtmodell verbreitet wurden. Uns liegt jetzt die Begründung des Arbeitsgerichts Berlin zum Urteil (21 Ca 4787/18) vom 08. August vor, bei dem es unter anderem um die Berechnung des Urlaubs- und Zusatzurlaubs im Wechselschichtdienst, die Gewährung von Ruhezeiten und beschäftigungsfreien Sonntagen, die Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund von dienstfreien werktäglichen Feiertagen und Vorfeiertagen sowie die Beschäftigung des Klägers mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 5,44 Arbeitstagen pro Woche ging.

Klares Statement – Sechs Arbeitstage Zusatzurlaub müssen gewährt werden

Während das Arbeitsgericht die Vergütung von Rüst- und Wegezeiten mit Verweis darauf, dass es sich hierbei um keine allein dem Dienstherrn dienenden Tätigkeiten handelt, abgelehnt hat, entsprach man der Forderung, dass nach § 27 TV-L für Mitarbeiter, die ganzjährig im Metropolitan Schichtmodell arbeiten, sechs Arbeitstage Zusatzurlaub gewährt werden müssen. Eine Reduzierung ist nicht gerechtfertigt. Die Anzahl der Dienstantritte findet für die Berechnung von Zusatzurlaub in den Regelungen des TV-L keine Beachtung. Festgestellt wurde auch, dass sich die Arbeitszeit in diesem Modell auf durchschnittlich 5,44 Arbeitstage in der Woche verteilt. Der Ansicht des Arbeitgebers im Metropolitan Arbeitszeitmodell 4,67 Dienstantritte anstelle von Arbeitstagen anzusetzen, erteilte das Arbeitsgericht eine Abfuhr. Dass für eine Nachtschicht, die sich über zwei Kalendertage erstreckt, zwei Urlaubstage anzusetzen sind, hat das Arbeitsgericht bestätigt. Insoweit verweist es auf die tariflichen Regelungen und auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Thematik.

Keine unterbrochene Freizeit von 35 Stunden und zusätzliche Sonntage

Darüber hinaus forderte der Kläger, dass die Sonn- und Feiertagsruhe oder den Ersatzruhetag unmittelbar in Verbindung mit der 11-stündigen Ruhezeit nach § 5 ArbZG in Gestalt einer ununterbrochenen Freizeit von 35 Stunden gewährt wird. Diesen Antrag lehnte das Arbeitsgericht ab und wies darauf hin, dass technische oder organisatorische Gründe dem entgegenstehen können. Als Grund kann auch ein Schichtwechsel in Betracht zu ziehen sein. Des Weiteren sieht das Arbeitsgericht den Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, den dienstlichen Einsatz so zu gestalten, dass in jedem Jahr 15 Sonntage ausschließlich der Ausschlaftage beschäftigungsfrei bleiben. Das Gericht sieht in den im Verfahren unstreitig gebliebenen 11,6 dienstplanfreien Sonntagen im Kalenderjahr und den sechs Sonntagen aus dem kalendermäßigen Urlaub den Anspruch als mehr als erfüllt an.

Gutschrift von 7,7 Stunden für gesetzliche Feiertage

Abschließend stellte das Arbeitsgericht positiv fest, dass ein Anspruch auf Gutschrift im Umfang von 7,7 Stunden für die gesetzlichen Feiertage und Vorfeiertage an Werktagen, an denen er dienstplanmäßig keine Arbeitsleistung zu erbringen hat, besteht. Die immer noch gängige Praxis, diese Zeit mit einem Durchschnittswert in Höhe von sechs Stunden und elf Minuten zu berücksichtigen, ist rechtswidrig. Das Gericht geht gemäß TV-L davon aus, dass die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit bei einer Fünftageswoche 38,5 Stunden beträgt. Folglich sind 7,7 Stunden pro Wochenfeiertag zu Grunde zu legen. Wir können den Kolleginnen und Kollegen nur raten, ihre Ansprüche beim Arbeitgeber geltend zu machen. Hier ist auf die Ausschlussfrist des § 37 TV-L zu achten.

Inwieweit das Urteil Bestand haben wird, ist offen. Wir gehen davon aus, dass sowohl der Kläger als auch das beklagte Land in Berufung gehen werden.

Mit freundlichen Grüßen

DER LANDESBEZIRKSVORSTAND

Eigendruck im Selbstverlag

Der Inhalt dieser Information stellt die Auffassung der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Berlin, dar. Wird dieser Inhalt oder Teile dieses Inhalts durch Dritte verändert und in Umlauf gebracht, so übernimmt die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Berlin, dafür keine Haftung.