

# Öffentlicher Dienst

## Überstunden bei Teilzeit

Dieser Fall des EuGH wird für zahlreiche Tarifverträge eine wichtige Rolle spielen, auch für den TVöD/TV-L. Denn auch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sind Überstundenzuschläge an das Erreichen von Vollzeit gekoppelt (§ 7 Abs. 6 TVöD/TV-L).

Der Sachverhalt lautete hier folgendermaßen: Die Beklagte, ein Luftfahrtunternehmen, beschäftigt den Kläger als Flugzeugführer in Teilzeit i. H. v. 90 %. Der Kläger arbeitet zwar grundsätzlich in ganzen Flugschichten, erhält jedoch in Folge seiner Teilzeit umgerechnet (zusätzlich) 37 freie Tage im Jahr. Die monatliche Grundvergütung ist entsprechend der Teilzeitquote um 10 % ermäßigt.

Die bei der Beklagten geltenden Tarifverträge sehen für Mehrarbeitszuschläge ein gestuftes System vor. Erreichen Beschäftigte 106, 121 oder 136 Flugdienststunden auf der Kurzstrecke (für Langstreckenflüge gilt ein abgesenktes Stufenmodell), wird ein höheres Entgelt gezahlt. Die tariflichen Bestimmungen sehen nicht vor, dass diese Grenzen für Beschäftigte in Teilzeitarbeit entsprechend ihrem Teilzeitanteil zu verringern sind.

Das BAG (Beschl. v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 [A]) legte den Fall dem EuGH vor. Maßgeblich für die Entscheidung zur Vorlage sei die Frage nach der Auslegung des § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Es komme darauf an, nach welcher Methodik (z. B. Zuschläge für zusätzliche Belastung; Gesamtbetrachtung der Vergütung) zu prüfen sei, ob Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich des Entgelts ungleichbehandelt werden.

Soweit es auf einen Belastungsausgleich je Unternehmen ankäme, wäre zu prüfen, ob die Umstände und die gewählten (Ausgleichs-)Mittel zu einem ausgewogenen Ergebnis führen. Für Unternehmen der Flugbranche sähe dies sicherlich anders aus als für den öffentlichen Dienst, sodass sowohl die EuGH-Entscheidung als auch sich anschließende BAG-Urteile sorgfältig ausgewertet werden müssen.

## § 14 und/oder § 32 TVöD?

In dieser Entscheidung des BAG (Urt. v. 16.7.2020 – 6 AZR 287/19) begehrte der Kläger nach der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einen zusätzlichen Zuschlag gem. § 32 TVöD-V. Dem Kläger war ursprünglich eine Tätigkeit als Sachgebietsleiter in der EG 11 übertragen worden, zudem vertrat er laut Geschäftsverteilungsplan seit dem 30.11.2013 den Abteilungsleiter 2.40 Wirtschaftsförderung (EG 13).

Nachdem die Beklagte die Stelle 2.40 zwischenzeitlich als Führungsposition auf Probe einer weiteren Beschäftigten übertragen hatte, übernahm der Kläger diese Stelle als Elternzeitvertretung vom 1.6.2016 bis zur Rückkehr der Kollegin aus der Elternzeit am 20.3.2017. Für diesen Zeitraum erhielt der Kläger eine Zulage in Höhe der Differenz zur EG 13, monatlich 270,93 Euro. Da § 32 Abs. 3 TVöD-V einen weiteren Zuschlag für die vorübergehende Übertragung von Führungspositionen vorsieht, machte der Kläger diesen Zuschlag i. H. v. 75 % der Differenz der Vergütung aus der Entgeltgruppe 13 Stufe 6 zur Entgeltgruppe 14 Stufe 6 TVöD-V (in Summe 5.734,65 Euro) geltend. Es genüge, so der Kläger, wenn sich die Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzung „Führung auf Zeit“ aus den jeweiligen Umständen ergebe. Der Arbeitgeber stellte auf die Voraussetzung der ausdrücklichen Bezeichnung als Führungsposition ab.

Das BAG folgte der Argumentation des Arbeitgebers: Die §§ 14 und 32 TVöD-V stehen nebeneinander. § 32 TVöD-V sei demnach bei der Übertragung von Führungspositionen nicht „gesperrt“. Beide Vorschriften dienten unterschiedlichen Zwecken. Über § 14 TVöD-V könne eine grundsätzliche, direktionsrechtliche Übertragung von Tätigkeiten erfolgen und die Zulage führe zur Gleichstellung mit dauerhaft höhergruppierten Beschäftigten. § 32 TVöD-V hingegen gebe die Möglichkeit zum flexiblen und effektiven Einsatz von Führungskräften. Es gehe um die Steigerung der Führungsqualität. Eine unzulässige Ungleichbehandlung sieht das BAG zudem nicht, da sich die höhere Zulage nach § 32 TVöD-V aus dem höheren Anspruch an die Führungsposition ergebe.

## Anspruch auf Durchführung einer Dienstvereinbarung

Es geht um die Auslegung einer Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (LoB) gem. § 18 TVöD-V. Fraglich war, ob der Personalrat ein für die Beschäftigten verbrieftes Recht selbst gerichtlich geltend machen kann (Sächsisches OVG, Beschl. v. 1.10.2020 – 9A 91/17.PL, rk.) oder ob nur die unmittelbar betroffenen Beschäftigten selbst legitimiert sind, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen.

Das OVG kam zu dem Schluss, dem Personalrat stehe ein allgemeines Durchführungsrecht bezogen auf die Dienstvereinbarung zur LoB zu. Der Personalrat kann von der Dienststellenleitung nach § 84 Abs. 1 SächsPersVG die abrededemäße Durchführung einer mit dieser geschlossenen Dienstvereinbarung verlangen und sie gerichtlich auch durchsetzen. Verlangt er die Durchsetzung der Dienstvereinbarung in einer bestimmten und seiner Rechtsauffassung entsprechenden Weise, dann macht er nicht ausschließlich Rechte der Beschäftigten, sondern auch seine eigene personalvertretungsrechtliche Rechtsposition im Verhältnis zur Dienststellenleitung, nämlich den ihm gegenüber bestehenden Anspruch auf Durchführung derselben, geltend.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER • ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Berlin