

Öffentlicher Dienst

Überstunden bei Schicht und Wechselschicht

Beim BAG standen für den 15.10.2021 mehrere Verfahren zur Entscheidung an und ausnahmsweise lohnt der Blick auf diese Fälle bereits vor dem Urteilspruch (Anm. d. Red.: Redaktionsschluss der vorliegenden Ausgabe: 8.10.2021). Im Kern geht es um die Zahlung von Überstundenentgelten bei Teilzeitbeschäftigten, die in Schicht- oder Wechselschichtsystemen arbeiten. Aber auch ohne die Einteilung zur Arbeit in Schicht und Wechselschicht stellt sich hier die Frage, ob Überstunden entstehen (können), wenn Teilzeitkräfte zwar mehr als arbeitsvertraglich vereinbart arbeiten, jedoch dabei unterhalb des Vollzeitvolumens bleiben.

Vorangegangen sind drei Verfahren vor dem LAG Nürnberg – z. B. zum BAG-Az. 6 AZR 253/19, Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urt. v. 8.5.2019 – 3 Sa 340/18: Die Klägerin ist bei der Beklagten mit einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden in Schicht- und Wechselschichtarbeit auf der Intensivstation gem. TVöD-K tätig. Zwischen Januar und Mai 2017 erbrachte die Klägerin 10,08 ungeplante sowie 21,94 geplante Überstunden, die sie jeweils mit dem Grundentgelt vergütet erhielt. Im Hinblick auf die geplanten Überstunden erbrachte die Klägerin jeweils mehr als die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, unterschritt aber noch die Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten. Der Klägerin stehe – so das LAG Nürnberg – ein Überstundenzuschlag für einen wesentlichen Teil der genannten Stunden nicht zu, denn die Klägerin bleibe in Summe unterhalb des TVöD-Vollzeitvolumens. Im Tarifvertrag dürfe zwischen Mehrarbeit und Überstunden für Teilzeitbeschäftigte unterschieden werden, die Regelung sei durch einen sachlichen Grund gedeckt. Der Zuschlag für Überstunden habe den Zweck, zu vermeidende besondere Arbeitsbelastungen durch zusätzliches Entgelt auszugleichen – nicht aber sei bezweckt worden, die individuell geschuldete Arbeitsleistung zu verteuern. Damit liege kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG vor.

Die weiteren Entscheidungen zum Az. 6 AZR 254/19, Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urt. v. 30.4.2019 – 7 Sa 346/18 und zum Az. 6 AZR 332/19, Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urt. v. 13.6.2019 – 3 Sa 348/18 gingen ebenso aus. Eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sei jedenfalls durch den Normzweck gerechtfertigt, sodass kein Verstoß gegen das TzBfG vorliege.

Vorangegangene Urteile des BAG

Den Verfahren, die am 15.10.2021 beim BAG zur Entscheidung anstanden, gingen grundsätzlich Urteile des BAG voraus. Dieses hat sich in seinem Urteil vom 25.4.2013 (6 AZR 800/11) mit der Überstundenvorschrift des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD befasst und zunächst richtig festgestellt, dass nach dem Wortlaut der Tarifregelung nur die Arbeitsstunden Überstunden sind, die über die bereits im Schichtplan festgelegten Arbeitsstunden einschließlich der darin vorgesehenen Stunden angeordnet worden sind. Dann hat das BAG jedoch den Sinn eines solchen Betrachtungsergebnisses infrage gestellt, denn die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einem Schichtplanturnus hinaus angeordneten Stunden könnten dann nie Überstunden sein.

Das BAG urteilte am 23.3.2017 (6 AZR 161/16) und am 26.4.2017 (10 AZR 589/15) über diese Überstundenthematik bei Teilzeitbeschäftigten. Denn gem. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD gilt, dass bis zum Erreichen des Vollzeitvolumens nur Mehrarbeit anfällt, aber keine Überstunden. Der 6. Senat hat in seinem Urteil – entgegen der früheren Rechtsprechung und Kommentarliteratur – die o. g. Auslegung des BAG bestätigt und die Auffassung vertreten, dass eine unmittelbare Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter nach § 4 Abs. 1 TzBfG gegenüber Vollbeschäftigten vorliege, wenn für den Anspruch auf Überstundenzuschläge bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in § 7 Abs. 7 TVöD herangezogen würde. Da damit eine identische Belastungsgrenze (Vollzeitquote) für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte festgelegt und damit für Teilzeitbeschäftigte eine höhere individuelle Belastungsgrenze gezogen würde, sah das BAG einen Verstoß gegen § 4 TzBfG. Der 10. Senat des BAG hatte die bislang herrschende Meinung bestätigt und ohne Bezug auf die Entscheidung des 6. Senats entschieden, dass ein finanzieller Ausgleich für Überstunden, der für Teilzeitbeschäftigte erst bei Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erfolge, nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, verstoße.

Vorausschau

Mit den oben aufgezählten Entscheidungen des BAG vom 15.10.2021 befasst sich das Gericht in weiteren Fallvarianten mit der Entstehung von Überstunden. Beispielsweise können beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD (ungeplante Überstunden) An-

sprüche auf Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte entstehen, ohne dass durch die zusätzlichen Stunden die Grenze der Vollzeitarbeit überschritten sein muss. Fraglich ist, ob dies auch bei Teilzeitbeschäftigten gelten kann, die außerhalb von Schicht- und Wechselschichtarbeit eingesetzt werden.

Das BAG wird sich mit den Fragen befassen müssen, ob die ungleiche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten hier

1. überhaupt vorliegt (so das LAG Nürnberg) und
2. ob im Falle einer Ungleichbehandlung ein sachlicher rechtfertigender Grund vorliegt.

Zu beachten ist, dass alle Teilzeitbeschäftigten der Mehrarbeitsregelung unterliegen. Und die Überstundenregelung greift erst, wenn eine bestimmte Arbeitsmenge (Vollzeit) erreicht wird. Die Regelungen gelten somit für alle gleich, nur dass das Entgelt eben erst ab der Vollzeitüberschreitung durch die Zuschläge steigt. Und dass ein Belastungsunterschied zwischen verschiedenen Wochenarbeitszeiten liegt, ist offensichtlich. Es spricht also einiges für einen legitimen, sachlichen Grund, die „Belohnung“ für mehr Arbeit erst ab einem bestimmten Arbeitsvolumen (z. B. Vollzeit) entstehen zu lassen.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur
Andreas Krabel und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Jan Tibor Lelley



AuA Arbeit und
Personal | Praxis | Recht Arbeitsrecht