

Öffentlicher Dienst

Überstunden bei Schicht und Wechselschicht

Das BAG wechselt seine Rechtsprechung und hält die Mehrarbeits- und Überstundenregelung für Teilzeitbeschäftigte des § 7 Abs. 6 TVöD für wirksam (BAG, Urt. v. 15.10.2021 – 6 AZR 253/19). Hingegen soll die generelle Norm für Überstunden in Schicht- und Wechselschichtarbeit des § 7 Abs. 8c TVöD aufgrund eines Verstoßes gegen die Normenklarheit unwirksam sein. Da bisher nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, kann eine Auswertung dieser Rechtsprechung noch nicht erfolgen.

Berechnung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L

Die Klägerin begehrte von ihrem Arbeitgeber die Zahlung einer höheren Jahressonderzahlung gem. § 20 TV-L. Hintergrund war, dass sie zunächst vom 1.8.2008 bis zum 31.7.2015 bei dem beklagten Land als Lehrkraft im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt war. Dann folgte vom 31.8.2015 bis zum 31.1.2016 ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Der Arbeitgeber ermittelte die Jahressonderzahlung auf der Basis des am 31.8.2015 beginnenden Arbeitsverhältnisses, denn § 20 Abs. 3 TV-L sehe keine Berücksichtigung mehrerer Arbeitsverhältnisse, sondern nur des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses vor. Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 TV-L nur dann eine Sonderregelung greife, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. August beginne. Da ihr Arbeitsverhältnis nicht mit Wirkung nach dem 31. August begründet worden sei, gelte diese Ausnahme nicht.

Das BAG urteilte am 14.7.2021 (10 AZR 485/20), dass nur das aktuell laufende Arbeitsverhältnis für die Berechnung der Jahressonderzahlung herangezogen werden kann. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergebe sich, dass für den Bemessungszeitraum i. S. v. § 20 Abs. 3 TV-L nur auf das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis abzustellen sei. Der Sinn und Zweck der Regelung spreche dafür, dass die Tarifvertragsparteien einen Ersatzreferenzzeitraum regeln wollten, wenn Arbeitsverhältnisse erst später im Jahr beginnen und der festgelegte Zeitraum von Juli bis einschließlich September nicht mehr sinnvoll herangezogen werden kann. Gewollt sei, das anspruchsbegründende Arbeitsverhältnis zutreffend in Umfang und Entgelthöhe abzubilden, aber

nicht, vorhergehende Arbeitsverhältnisse in die Berechnung miteinzubeziehen.

Die Entscheidung überzeugt, denn die Bemessungsregelungen bezwecken die Berechnung der Jahressonderzahlung auf der Basis des aktuellen Gehaltsniveaus. Vorhergehende Arbeitsverhältnisse mit höherem oder niedrigerem Verdienst sollen außen vor bleiben.

Nachträgliche Korrektur bei der Stufenzuordnung

Die Klägerin war in mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen bei der Beklagten als Sporttrainerin tätig und begehrte eine höhere Stufenzuordnung. Sie vertrat die Auffassung, mit Beginn des letzten Arbeitsverhältnisses hätte sie richtigerweise der Stufe 4 zugeordnet werden müssen, weil die Zeiten ihrer Trainertätigkeit als einschlägige Berufserfahrung hätten angerechnet werden müssen. Denn sogar Berufspraktika gälten gem. der entsprechenden Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 TV-L als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass die Trainerzeiten nicht berücksichtigt werden können, weil sie nicht in einem Arbeitsverhältnis erbracht worden und nicht gleichwertig seien. Vielmehr lägen mehrere Arbeitsverhältnisse vor, § 16 Abs. 2 TV-L beziehe sich jedoch auf „ein“ Arbeitsverhältnis.

Das LAG Hamm sah dies anders (Urt. v. 14.7.2021 – 3 Sa 1506/21; Revision beim BAG eingelegt unter dem Az. 6 AZR 432/21). § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L ordne zwar wortlautgemäß nur die Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung aus „einem“ Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber an. Ungeachtet dieser Formulierung sei nach dieser Bestimmung auch die einschlägige Berufserfahrung aus mehreren vorhergehenden Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen.

Und: Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung lassen sich auf die Stufenzuordnung im Sinne einer Rückstufung übertragen, wenn sich die Stufenzuordnung auf eine bloße Rechtsanwendung im Rahmen tariflicher Vorgaben beschränkt. Es kommt dann weder auf eine Verjährung noch auf einen Verfall (§ 37 TVöD/TV-L) an. Dies gelte wiederum nicht, so das LAG, wenn der Arbeitgeber die Stufenzuordnung über die Gestaltung, also anhand der sog. „Kann“-Vorschriften über eine Ermessensentscheidung vornimmt. Im vorliegenden Fall scheiterte die Klägerin jedoch daran, dass die vorherigen Arbeitsverhältnisse zu weit auseinander lagen und damit schädliche Unterbrechungen anzunehmen waren. Hinzu

kam, dass schon bei der Prüfung der Einschlägigkeit der Berufserfahrung der Vortrag der Klägerin fehlte.

Anspruch auf Altersteilzeitvertrag?

Im Streit stand, ob der klagende Beschäftigte einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags hatte. Zugrunde lag die folgende Bezugnahmeklausel auf den BAT:

„Das Dienstverhältnis richtet sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den dazu erlassenen oder noch zu erwartenden Tarifveränderungen, d. h. in der jeweils geltenden Fassung; ausgenommen ist die Zahlung von Trennungsschadigung.“

Der Kläger vertrat die Ansicht, dass mit dem Wechsel auf den TVöD jedenfalls das gesamte VKA-Tarifrecht und damit auch der TV FlexAZ für ihn gelte. Das LAG Hamm sah dies anders (Urt. v. 22.9.2021 – 9 Sa 647/21, rk.). Die streitgegenständliche Klausel beschränkte sich nur auf die noch zu erwartenden Tarifveränderungen. Außerdem benennt die Klausel den in Bezug genommenen Tarifvertrag ausdrücklich, indem auf den BAT Bezug genommen wird. Ersetzende und ändernde Tarifverträge werden hingegen nicht benannt. Damit ergebe die Auslegung der Bezugnahmeklausel, dass nur der BAT in das Arbeitsverhältnis einbezogen werde – aber keine weiteren Tarifverträge.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ull

Sebastian Günther

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