

Öffentlicher Dienst

Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht

Wie bereits in AuA 10/21 zum Urteil vom 15.10.2021 (6 AZR 253/19) berichtet, hatte das BAG zur Frage der Überstundenentstehung bei Teilzeitkräften entschieden: § 7 Abs. 8c TVöD-K ist unwirksam. Die Entscheidung des BAG hat damit folgende positive Auswirkungen auf die Praxis:

Maßgeblich für das Zustandekommen von Überstunden ist allein § 7 Abs. 7 TVöD-K und nicht mehr § 7 Abs. 8c TVöD-K. Überstunden entstehen für Teilzeitbeschäftigte nur dann, wenn durch die zusätzlichen Stunden die Grenze der Vollzeitarbeit je Woche überschritten wurde. Außerdem kann das Entstehen von Überstunden und damit der Anspruch auf Überstundenzuschläge vermieden werden, wenn es zum Ausgleich der Stunden bis zum Ende der Folgewoche kommt.

Maßgeblich für die Entstehung von Überstunden sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte ist aufgrund des eindeutigen Wortlautes des § 7 Abs. 7 TVöD-K, dass über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus Arbeit zu leisten ist. Geplante Überstunden – wie bisher im Rahmen von § 7 Abs. 8c TVöD-K – sind damit ausgeschlossen. Sollte die Sollarbeitszeit überplant werden, kommt es zum Ausgleich gem. § 8 Abs. 2 TVöD-K, wobei der nach § 6 Abs. 2 TVöD-K festzulegende Ausgleichszeitraum maßgeblich ist.

Einschlägige Berufserfahrung

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit einer Höhergruppierung über die zutreffende Stufenzuordnung. Das befristete Arbeitsverhältnis mit der Entgeltgruppe 10 wurde mit einem weiterhin befristeten Arbeitsverhältnis in der Entgeltgruppe 11 fortgesetzt. Das Sächsische LAG (Urt. v. 21.9.2021 – 3 Sa 345/20; Rev. eingelegt unter Az. 6 AZR 475/21) sah hierin wieder eine Einstellung i. S. d. § 16 Abs. 2 TV-L, sodass eine Stufenzuordnung vorzunehmen war. Denn werde ein zuvor befristet Beschäftigter von seinem bisherigen Arbeitgeber erneut eingestellt, liege wieder eine Einstellung i. S. v. § 16 Abs. 2 TV-L vor. Das gelte auch für die wiederholte Einstellung von zuvor befristet Beschäftigten bei ununterbrochenem Anschluss bzw. nahtloser Weiterbeschäftigung.

Problematisch im vorliegenden Fall war jedoch, dass sich die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 10 und 11 der allgemeinen Verwaltungstätigkeiten nur durch den Zeitanteil für besondere Schwierigkeit und Bedeutung unterscheiden, nämlich in der Entgeltgruppe 10 zu 1/3 und in der Entgeltgruppe 11 zu 1/2. Fraglich ist dann, ob § 16 Abs. 2 TV-L einen zeitlichen Mindestbeschäftigungsumfang für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten vorgibt. Die Beurteilung, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, bezieht sich stets auf die in Aussicht genommene Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber. Das LAG hielt die aus dem Arbeitsvorgang im zeitlichen Anteil von „nur“ 1/3 für ausreichend, um einschlägige Berufserfahrung für die Entgeltgruppe 11 anzurechnen.

Die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit habe sich in der Zeit ab dem Wechsel in die Entgeltgruppe 11 gegenüber der Zeit davor inhaltlich im Wesentlichen nicht verändert. Die Klägerin sei nach wie vor als Sachbearbeiterin in der Weiterbildung beschäftigt. Die höhere Vergütung aus der Entgeltgruppe 11 TV-L resultiere allein daraus, dass sich der zeitliche Anteil der Tätigkeiten erhöht habe.

Das BAG muss nun klären, ob aufgrund der bisher ergangenen Rechtsprechung auch für diese Fallkonstellation gilt: Einschlägige Berufserfahrung kann nicht aus niedrigeren Entgeltgruppen resultieren (BAG, Urt. v. 18.2.2021 – 6 AZR 205/20).

Arbeitszeitkonto

Für das Arbeitsverhältnis gilt der TV-L sowie u. a. eine Dienstvereinbarung zur Gleitzeit mit Regelungen zum Arbeitszeitkonto. Wie mit Zeitguthaben zu verfahren ist, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Dienstverhältnisses noch besteht, ist in der Dienstvereinbarung zumindest nicht ausdrücklich geregelt. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses begehrt die Klägerin die Abgeltung des positiven Zeitguthabens i. H. v. 41 Stunden und 38 Minuten. Das beklagte Land entgegnete, die Dienstvereinbarung sehe lediglich den Ausgleich in Freizeit vor, jedoch keine Auszahlung.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, denn der Abbau eines Guthabens eines Arbeitszeitkontos richte sich nach der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegenden Vereinbarung. Weder die Dienstvereinbarung noch § 10 TV-L enthielten Regelungen dazu, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Zeitguthaben durch Entgeltleistung auszugleichen sei. Dem folgte das LAG

Hamm nicht (Urt. v. 26.10.2021 – 6 Sa 405/21, rk.) und die Berufung hatte Erfolg.

Zwar fehle es an einer ausdrücklichen Regelung für den Umgang mit Positiv- oder Negativsalden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die einvernehmliche Errichtung eines Arbeitszeitkontos enthalte, wenn nicht ausdrücklich anderes vereinbart ist, die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist. Dies gelte auch für den öffentlichen Dienst im Anwendungsbereich des TV-L.

Gelingt es vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht, ein positives Guthaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Freizeit abzubauen, habe der Arbeitgeber den Positivsaldo finanziell auszugleichen, jedenfalls dann, wenn keine ausdrückliche andere Vereinbarung vorliege. Auch bei einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Dienstvereinbarung würden die vertragsschließenden Parteien bedacht haben, dass regelmäßig weder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorgeleistete Arbeit „schenken“ noch der mit der Zahlung einer verstetigten Vergütung vorleistende Arbeitgeber auf eine finanzielle Erstattung seiner Vorschussleistung verzichten wollte. Da die Regelung aus der Dienstvereinbarung für den vorliegenden Fall keine Vorgaben enthalten und auch § 8 Abs. 2 TV-L wegen des Verweises auf Gleitzeitstunden nicht gelte, bleibe es beim Grundsatz des Auszahlungsanspruchs zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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

© Carolin Ubl