

Geplante und überraschende Überstunden bei Schichtund Wechselschicht BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 -

30. Oktober 2015

- Grundsatz: Verlangt wird Normklarheit
- → Anwender müssen allein aus Tariftext Voraussetzungen und Rechtsfolgen erkennen können
- → Klarheit nicht erst durch Gerichte
- → Klarheit auch nicht erst durch Auskünfte von ver.di
- Aber:





Wie legen Arbeitsgerichte Tarifverträge aus?

 Ermittlung des Willens der Tarifvertragsparteien



- Was wollen Tarifvertragsparteien wie regeln?
- → Ein Blick in den juristischen



Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht - Auslegung von Tarifverträgen

- Allgemein zugängliche Unterlagen über Tarifverhandlungen existieren nicht
- Darum vorrangig Rückgriff auf Wortlaut
- Weiter maßgeblich:
 - Zweck
 - Praktikabität des Auslegungsergebnisses
 - Einklang mit höherrangigem Recht (Gesetze, Verfassung)
 - Grundannahme: überflüssige, verwirrende und oder sinnlose Regelungen sollen nicht sein

- Aber: Wille muss wenigstens "Niederschlag gefunden haben"
 - → Zumindest andeutungsweise im Wortlaut zu erkennen sein!
 - → Wenn (-): Wille unbeachtlich!

Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht

- Sachverhalt der Entscheidung des BAG:
- Kein Schichtplan eines Krankenhauses, sondern Plan einer Verkehrszentrale, die Schiffverkehr überwacht
- Kläger war Vollzeitbeschäftigter
- 6/6 Rhythmus: 2 Früh-, 2 Spät-, 2 Nachtschichten, dann
 6 Tage frei
- Jahresschichtplan!
- Kläger wollte Überstunden, sobald im 6/6 Rhythmus ohne Ausgleich Mehrarbeitsstunden geleistet - bezogen auf 5-Tage-Woche eines Vollzeitbeschäftigten



Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht

Wortlaut § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD:

Abs. 7:

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Abs. 8 Buchst. c:

Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind."

- Wegen Wortgleichheit der Tarifregelungen gilt BAG auch für folgende Tarifverträge:
- § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V
- § 9 Abs. 6 Buchst. c TV-Ärzte/VKA
- § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L
- § 6 Abs. 10 TV-Ärzte-KF
- § 4 Abs. 8c Anlage 31-33 AVR-Caritas

Unklar:

- Worauf bezieht sich Passage " ... sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die ... über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die ...im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind"?
- Was ist der Unterschied zwischen "Arbeitsstunden, die im Schichtplan festgelegt" sind und "im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden"?

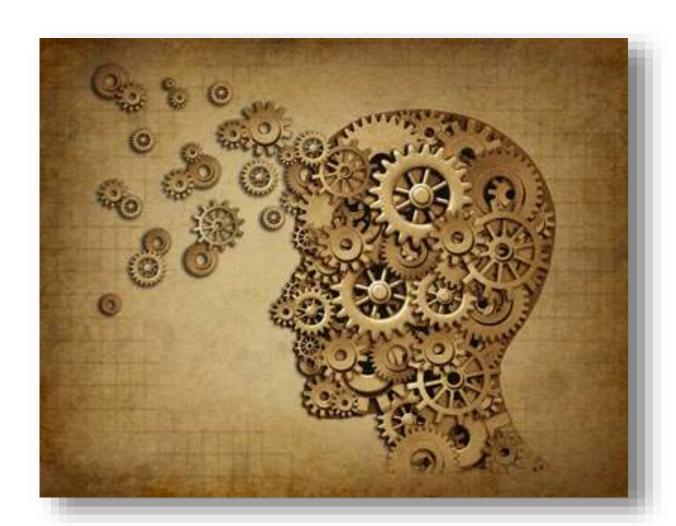
Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht - Auslegung

- Auslegung rein nach Wortlaut I:
- Überstunden sind nur die Stunden, die über die im Schichtplan festgelegten und darin vorgesehenen Stunden angeordnet sind
- → Überstunden also nur und erst, wenn zusätzlich zu den im Schichtplan festgesetzten Stunden weitere Stunden angeordnet werden
- Werden 45 Stunden im Schichtplan festgelegt, kann erst die 46. Stunde Überstunde sein!
- Das ist unsinnig und gesetzwidrig ...
- ... und kann darum von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt sein!

Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht - Auslegung

- Auslegung rein nach Wortlaut II:
- "Vorgesehen" und "festgelegt" haben eigentlich dieselbe Bedeutung
- Tarifvertragsparteien wollten aber eindeutig 2 unterschiedliche Sachverhalte regeln
- → "Überstunden, die über die im Schichtplan **festgelegten** täglichen Arbeitsstunden" angeordnet worden sind, **muss** also andere Bedeutung haben als "einschließlich der im Schichtplan **vorgesehenen** Arbeitsstunden"





Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht - Lesart BAG

- Unkontrovers: Lesart "Schichtplanturnus"
- Ist nicht der Schichtrhythmus
- Im Fall BAG also nicht der 6/6 Rhythmus
- Ist vielmehr der Zeitraum, für den der Schichtplan im Vorhinein aufgestellt worden ist
- Im Fall BAG also das Kalenderjahr, für das der Plan aufgestellt war
- Bei einem Monatsschichtplan der Monat
- Bei einem 4-Wochen-Schichtplan die vier Wochen

- Neue Lesart von § 7 Abs. 8 Buchst. c) durch BAG:
- "Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden
 Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit
 über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden
 hinaus angeordnet worden sind,
- und/oder
- die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD) - im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden."

Abs. 8 Buchst. c) regelt damit 2 Sachverhalte:

1. Alt.: Ungeplante Überstunden

 Überstunden sind die Arbeitsstunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind

2. Alt.: Geplante Überstunden

 Überstunden sind auch die Arbeitsstunden, die im Schichtplan vorgesehen (festgesetzt) sind und die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSv. § 6 Abs. 1 TVöD - im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden



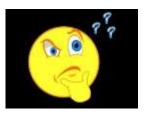
Geplante Überstunden = Überplanung

BAG hat entschieden:

- Überstunden entstehen immer aber auch erst! -, wenn
- die im Schichtplan eingeplanten Stunden
- innerhalb des Schichtplanturnus
- nicht ausgeglichen werden
- → Wird bezogen auf Gesamtdauer des Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 I TVöD nicht überschritten, liegen keine Überstunden vor.
- Ob Überstunden vorliegen, steht immer erst am Ende des Turnus fest!
 - → Abgleich zwischen erbrachter Arbeitszeit und regelmäßiger Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten

Folgen von Änderungen während Turnus:

- Konsequenz dieser Auslegung für Überplanung:
- Änderung des Plans führt nicht zu Überstunden, wenn noch während Turnus Ausgleich erfolgt
- Wird aber durch die Änderung ohne Ausgleich abweichend vom ursprünglichen Plan - im Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten (→ Anordnung zusätzlicher Stunden ohne Ausgleich) → Überstunden (+)
- Wird durch die Änderung abweichend vom ursprünglichen Plan im Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht oder unterschritten → Anordnung von weniger Stunden → Überstunden (-)
- → Flexibilität grundsätzlich nicht eingeschränkt



Abgrenzung von ungeplanten Überstunden!

- Gestaltung des Schichtplans im Hinblick auf diese Auslegung:
- Langer Turnus sinnvoll, wenn Überstunden vermieden bzw. durch Freizeit ausgeglichen werden sollen
- Kurzer Turnus sinnvoll, wenn Mehrverdienst durch Überstunden angestrebt wird
- Unklar: Umrechnung wöchentlicher Sollarbeitsstunden auf Monatsdienstplan oder Quartalsdienstplan → Umrechnungsfaktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K)?
- Alternativ: Arbeitszeitkonto, § 10 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K → Buchung von Zuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 8 Abs. 1 Satz 4 TVöD-K) und des Entgelts für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 5 TVöD-K)

- BAG hat stillschweigend entschieden I:
- Verhältnis zum Ausgleichszeitraum nach § 6 Abs. 2 TVöD, der nach Satz 2 bei Wechselschicht mehr als ein Jahr betragen kann
- BAG setzt letztlich Schichtplan synonym mit Ausgleichszeitraum
- In dieser Auslegung verdrängt Plan im Ergebnis § 6 Abs. 2
 TVöD
- Rn. 27: Bezugspunkt nur § 6 Abs. 1 Satz 1 und Turnus
- → Keine "Gesamtbetrachtung" mehrerer Turnusse, auch wenn diese kürzer als ein Jahr sind

- BAG hat stillschweigend entschieden II:
- Geplante Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung
- BAG hat in Rn. 27 als Bezugspunkt für Überstunden ausdrücklich die "regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD" angesehen → in NRW 38,5 Stunden
- Überstunden können darum als geplante Überstunden nur entstehen, wenn der Plan mehr Stunden vorsieht, als sie ein Vollzeitbeschäftigter im Turnus erbringen müsste (und wenn entsprechend gearbeitet wird)
- Wird dagegen im Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten unterschritten → keine Überstunde (Rn. 38) → Keine Regelung wie in § 7.1 Abs. 7 TVöD-K
- Geplante Überstunden bei Teilzeit erst bei mehr als 38,5 Stunden im Durchschnitt des Turnus → § 7 Abs. 6 TVöD-K

BAG hat nicht entschieden

- Was ist mit Minusstunden?
- Darum nicht geklärt: "Verfallen" Minusstunden oder kann Arbeitgeber im nächsten Schichtplanturnus Nachleistung Stunden fordern?
- Aber geklärt: Überstunden in einem Schichtplanturnus können nicht mit Unterstunden in einem davor oder danach liegenden Schichtplanturnus "verrechnet" werden
- → Jeder Schichtplanturnus ist für sich zu betrachten
- → Rn. 38: Abgleich von Soll und Ist am Ende eines jeden Schichtplanturnus!

- Ausgang Rechtsstreit 6 AZR 800/11:
- Damit klar, dass Kläger keine Überstunden erbracht hat und darum Rechtsstreit verloren hat
- Kläger hatte Überstunden allenfalls bezogen auf einzelne 6/6er Rhythmen geleistet.
- Bezogen auf den Jahresplan hatte der Kläger nicht einmal das Jahressoll erreicht



Ungeplante Überstunden

BAG hat Auffassung angedeutet:

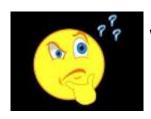
- Überstunden (+), wenn zu den im Schichtplan festgesetzten, täglichen Stunden zusätzliche Stunden angeordnet werden = Arbeitnehmer eher kommen muss/erst später gehen darf
- Keine Ausgleichsmöglichkeit, auch nicht im Arbeitszeitkonto! (Rn. 33: Überstunden entstehen "zwingend ohne Ausgleichsmöglichkeit")
- Möglicher Grund: Besondere Erschwernis
- Letzlich ausdrücklich offengelassen, Rn. 36
- Dieses Verständnis ist zwar Konsequenz der Lesart des Abs. 8
 Buchst. c) durch das BAG, insoweit ist aber das letzte Wort
 noch nicht gesprochen

Konsequenzen dieser Lesart des BAG:

- Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSv. § 6 Abs. 1 TVöD muss nicht überschritten sein
- Teilzeitbeschäftigte leisten bei ungeplanten Überstunden nicht nur Mehrarbeit iSv. § 7 Abs. 6 TVöD-K, sondern Überstunden → kein Flexibilisierungspotential ohne Zusatzkosten für Überstunden mehr → Abs. 8 Buchst. c) geht insoweit Abs. 7 vor und weitet Voraussetzungen für Entstehen von Überstunden aus
- Bloße **Verschiebungen der Arbeitszeit** ohne die Anordnung zusätzlicher Arbeit (von 7.00 14.30 statt von 6.00 13.30) führen nicht zu Überstunden → keine zusätzlichen Stunden

- Bedeutung und/oder in Lesart BAG:
- "Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind,
- und/oder
- die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten)
 Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD) im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden."

- Keine Vermischung der Anforderungen der 1.
 Alternative und der 2. Alternative
- BAG trennt strikt zwischen beiden Alternativen (Rn. 33: "zuerst geregelter Sachverhalt"; Rn. 23: "zwei unterschiedliche Sachverhalte")
- BAG geht ausdrücklich davon aus, dass bei ungeplanten Überstunden keine Ausgleichsmöglichkeit - weder im Turnus noch außerhalb - besteht (Rn. 33)
- Ausgleichsmöglichkeit bezieht sich allein auf die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Stunden (Rn. 23) und damit auf die geplanten Überstunden!



Wie sind geplante und ungeplante Überstunden abzugrenzen?

- BAG verwendet Begriff "unvorhergesehen" (Rn. 35)
- Ungeplante Überstunde sicherlich (+), wenn z.B. längere Arbeit,
 weil OP länger dauert als vorgesehen
- Ungeplante Überstunden sicherlich (-), sondern Schichtplanänderung, wenn Tage vorher zusätzliche Schicht/Stunden angeordnet werden → kann im Turnus noch ausgeglichen werden
- Grenzfall: Änderungen am selben Tag/Tag zuvor
- BAG stellt nur darauf ab, ob Stunden im Schichtplan ausgewiesen
- Ratsam: Regelung in Betriebsvereinbarung: Unvorhergesehene = ungeplante Überstunden bei Änderungen von X Stunden vor Schichtbeginn



Überstunden wegen Verletzung Mitbestimmung?

Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht - Verletzung Mitbestimmungsrecht

- Zwar besteht bei Aufstellung des Plans Mitbestimmungsrecht
- Folgt für BPersVG aus § 75 Abs. 3 Nr. 1
- Folgt für BetrVG aus § 87 Abs. 1 Nr. 2
- Verletzung des Mitbestimmungsrechts begründet jedoch keinen eigenständigen Anspruch auf Vergütung von Überstunden
- → Wird Betriebsrat/Personalrat übergangen, hat Arbeitnehmer nicht allein deshalb Anspruch auf Überstundenvergütung
- → Es müssen tatsächlich Überstunden iSv. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K vorliegen!

