

**Zu lang,
zu oft,
zu viel.**



Ursachen, Folgen und Mitbestimmung der Überstunden.

Fachtag Krankenhäuser nrw

Freitag, 30.10.2015, 10 bis 16 Uhr

Essen, Philharmonie

Nachlesen:	2
Die Beiträge der Fachtagung, ab heute, 18:00 Uhr, auf: www.verdi.fachtag-kh-nrw-2015.de	2
Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten	2
Nachlesen – mehr wissen:	2
BAG Urteil 25.04.2013 – 6 AZR 800/11 zu § 7 Abs. 8 TVöD.....	3
Die Entscheidung im Wortlaut.....	4
Frühere Rechtsprechung.....	5
Regeln zur Auslegung von Tarifverträgen	5
Nicht einseitig: „Bei uns gibt es nur Freizeitausgleich, keine Bezahlung!“	5
Mitbestimmung Rechtsgrundlagen.....	6
Nützliche Links	6

Nachlesen:

Die Beiträge der Fachtagung, ab heute, 18:00 Uhr, auf: www.verdi.fachtag-kh-nrw-2015.de

Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten

*Anteil der abhängig Erwerbstätigen
im Jahr 2013 (in %)*

		ständig/ regelmäßig	gelegentlich
Nachtarbeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr	Männer	12,2	6,9
	Frauen	6,1	3,1
Samstagsarbeit	Männer	21,6	23,3
	Frauen	26,1	14,5
Sonn- und/oder Feiertagsarbeit	Männer	13,7	13,2
	Frauen	10,2	14,4
Abendarbeit zwischen 18 und 23 Uhr	Männer	26,4	20,5
	Frauen	23,2	13,9
Schichtarbeit	Männer	17,2	1,4
	Frauen	13,6	1,1

Quelle: BMAS/BAuA (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013.

Download von www.baua.de/suga

Nachlesen – mehr wissen:

<http://www.gawo-ev.de/cms2/index.php?page=vortraege>



Schleusenwärter
aktiv

TVÖD § 7 Abs. (8)

Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die [...]

- c) 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.

BAG Urteil 25.04.2013 – 6 AZR 800/11 zu § 7 Abs. 8 TVöD

Aus der Begründung:

Sinn ergibt § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nur bei folgender Lesart:

„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.“

(Randnummer 19)

Definition: Dienstplan

Mit dem Dienstplan wird die Arbeitszeit für den Kalendertag und die Uhrzeit festgelegt.

(Randnummer 30)

Definition: Schichtplan ist ein Dienstplan mit Schichtarbeit

Der Schichtplan hat keine andere Qualität als der Dienstplan. Auch mit einem solchen Plan legt der Arbeitgeber die Arbeitsaufgabe, die für diese Arbeitsaufgabe einzusetzenden Arbeitnehmer und den zeitlichen Umfang ihres Einsatzes fest. Der Unterschied zum Dienstplan liegt allein darin, dass Arbeiten zu verteilen sind, die über die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinausgehen und die austauschbaren Arbeitnehmern in einer zeitlich geregelten Reihenfolge übertragen werden.

(Randnummer 30)

Definition: regelmäßige Arbeitszeit

Der Begriff „regelmäßige Arbeitszeit“ bezeichnet das vom Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt geschuldete normale wöchentliche Arbeitszeitvolumen, für das ihm das Tabellenentgelt zu zahlen ist [...]. Dieses Arbeitszeitvolumen ergibt sich im TVöD aus § 6 Abs. 1.

(Randnummer 25)

Definition: vorgesehen / festgelegt

„Vorgesehen“ sind Arbeitsstunden im Schichtplan, wenn sie dort festgesetzt bzw. festgelegt sind (vgl. Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache Stichwort: „vorsehen“).

Letztlich sind die in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD verwendeten Begrifflichkeiten „im Schichtplan festgelegt“ und „im Schichtplan vorgesehen“ also synonym (Duden Das Synonymwörterbuch 4. Aufl. Stichwort: „vorsehen“ bzw. Stichwort: „festlegen“).

(Randnummer 22)

Definition: einschließlich

„Einschließlich“ hat die Bedeutung „mitsamt, unter Einschluss“ (Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort: „einschließlich“) bzw. „einbegriffen“ (Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort: „einschließlich“).

(Randnummer 22)

Definition: Schichtplanturnus

Unter „Schichtplanturnus“ ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist. [...] Mit dem Begriff „Schichtplanturnus“ haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass maßgeblich der für eine bestimmte Periode aufgestellte Schichtplan sein soll. (Randnummer 26)

Schichtplanturnus und Ausgleichszeitraum

Daraus folgt, dass die im Schichtplan ausgewiesenen, erbrachten Stunden nur dann Überstunden sind, wenn die regelmäßige Arbeitszeit bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplanturnus überschritten wird. Dabei haben die Tarifvertragsparteien mit dem Bezug auf die „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ klargestellt, dass auch die Stunden Überstunden sein können, die von vornherein planmäßig über den gesamten Ausgleichszeitraum hinweg betrachtet die regelmäßige Durchschnittswochenarbeitszeit iSv. § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD überschreiten, bei denen es sich also um „eingepante“ Überstunden handelt.

(Randnummer 24)

Überplanung

Es entstehen „Überstunden erst, aber auch immer dann, wenn die im Schichtplan eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des Schichtplanturnus so ausgeglichen werden, dass im Durchschnitt dieses Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSd. § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD erreicht wird“.

(Randnummer 27)

Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich in diesem Fall allerdings erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeit. Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Stunden keine Überstunden vor.

(Randnummer 38)

Mitbestimmungsrecht Personalrat

Allerdings unterlag die Aufstellung des Schichtplans für das Kalenderjahr 2009 dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (vgl. BVerwG 2. März 1993 - 6 P 34.91 -). Das Mitbestimmungsrecht war auch nicht nach § 75 Abs. 4 BPersVG eingeschränkt. Der Schichtplan war für ein Jahr im Voraus aufgestellt, so dass die Erfordernisse vorhersehbar waren.

(Randnummer 42)

Die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers. Benachteiligend sind jedoch nur solche Maßnahmen, die bereits bestehende Rechtspositionen des Arbeitnehmers schmälern (BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 109, 369). Auch bei Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts erhält der Arbeitnehmer keinen Erfüllungsanspruch auf Leistungen, die der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag nicht schuldet.

(Randnummer 43)

Die Entscheidung im Wortlaut

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-01-22/6_AZR_800-11.pdf

Frühere Rechtsprechung

Regeln zur Auslegung von Tarifverträgen

(BAG Urteil vom 28.08.2013 – 10 AZR 701/12)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts [...] folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom **Tarifwortlaut** auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften.

Über den reinen Wortlaut hinaus ist **der wirkliche Wille** der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzubedenken, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat (BAG 8. März 1995 - 10 AZR 27/95 - zu II 2 a der Gründe). Abzustellen ist stets auf den **tariflichen Gesamtzusammenhang**, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können.

Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die **Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags**, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen **Tarifauslegung der Vorzug**, die zu einer **vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung** führt (vgl. BAG 11. Juli 2012 - 10 AZR 488/11 - Rn. 13).

Nicht einseitig: „Bei uns gibt es nur Freizeitausgleich, keine Bezahlung!“

Leitsatz: Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersetzungsbefugnis vereinbart ist.

(BAG, Urteil 18.09.2001 – 9 AZR 307/00)



Mitbestimmung Rechtsgrundlagen

Arbeitsberater für Arbeitgeber

„Von zentraler Bedeutung für die betriebliche Praxis ist die Festlegung des Schichtplanturnus.

Hier kommt es darauf an, einen möglichst langen Zeitraum zu wählen, in dem ein Ausgleich der geleisteten Arbeitszeit gut disponierbar ist. Statt des klassischen Monatsdienstplans könnte also beispielsweise die Arbeit nach einem Jahresdienst- oder Jahreschichtplan vereinbart werden, der lediglich monatsweise konkretisiert („ausgeplant“) wird.

Festzulegen wären dabei insbesondere folgende Punkte:

- die Standard-Schichtfolge als Basis des Jahresschichtplans;
- Regeln für die Planung zusätzlicher Arbeitszeiten;
- Regeln für die Veränderung der geplanten Schichten.

Jan Kutscher und RA Dr. Christian Schlottfeldt, 25. August 2013

„Abschied vom Monatsdienstplan?

Praktische Konsequenzen aus dem BAG-Urteil vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11) zu Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit im TVöD“

- www.arbeitszeitberatung.de/fileadmin/pdf-publikationen/pub125.pdf -

BBiG § 17 (3)

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

KrPflG § 12 Ausbildungsvergütung (3)

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten.

AVR DD Anlage 10/II §8 (5)

Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

AzuBiO (BAT KF) § 7 Mehrarbeit und Akkordarbeit (1)

Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 17 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt.

Mindestlohngesetz (MiLoG) § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Nützliche Links

www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de

www.tvloed.schichtplanfibel.de

www.tvloed-intensiv.schichtplanfibel.de

Hier findest Du Musterschreiben, ebenso eine Gegenüberstellung (Synopsis) von strittigen Passagen des BAG mit den Deutungen der kommunalen Arbeitgeberverbände und den Rechtsauffassungen von ver.di (http://www.schichtplanfibel.de/tvoed/synopse_bag_kav_zu_ueberstunden.pdf)

www.geltendmachen.schichtplanfibel.de