

## Überraschende Überstunden geltend machen für Vollzeit- **und** Teilzeitkräfte

Die Ausführungen gelten für den Geltungsbereich des TVöD, ebenso für die hier regelungsgleichen -

TV-L,  
TV-Ärzte (VKA),  
TV tgDRV,  
TV VBGK,  
TV UKN / TV-UMN,  
AVR Caritas Anlage 30 -33,  
AVR Wue,

die bei der Fallgestaltung „überraschende / ungeplante Überstunden“ wortgleich

TV KAH, TV VKKH,  
TV SSV

sowie für andere Nachfolger / Haustarifverträge.

### Rechtsprechung zu Überstunden im Fall von Schichtarbeit

„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.“

(BAG Urteil 25.04.2013 - 6 AZR 800/11 zu § 7 Abs. 8 TVöD, aus der Begründung: Rdnr. 19)

### Rechtsvoraussetzung: Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Der Entgeltnachweis soll für den betreffenden Monat ausweisen:

- Schichtzulage (40 €, Teilzeitkräfte anteilig)
- Wechselschichtzulage (105 €, Teilzeitkräfte anteilig)

oder für vorausgegangene Monate die stundenweisen Zulagen für

- Zulage für unständige Schichtarbeit (0,24 € je Arbeitsstunde im betreffenden Monat)
- Zulage für unständige Wechselschichtarbeit (0,63 € je Arbeitsstunde im betreffenden Monat)

### Keine Rechtsvoraussetzung: Vollzeitbeschäftigung

Die Beschäftigten müssen weder tatsächlich noch vertraglich wochendurchschnittlich mehr als 38,5, 39 oder 40 Stunden leisten. Gegenüber der gefestigten Rechtsprechung zur bloßen Mehrarbeit von Teilzeitkräften sprechen wir hier von einem „Systembruch“. Der Tarifwortlaut „abweichend von Absatz 7“ und „nur“ schränkt nicht nur einerseits ein, er erweitert auch. Der Bezugszeitraum für das „Hinaus“-arbeiten ist hier allein der Tag und die an diesem geplante Arbeitszeit. Auf die Woche, deren durchschnittliche Zeitschuld oder die in der Woche tatsächliche Arbeitsleistung stellt der TVöD bei Schichtarbeit nicht ab. [BAG Urteil 25.04.2013 - 6 AZR 800/11 Rdnr 34: „Das schließt es nicht aus, dass sie in einer der in § 7 Abs. 8 TVöD geregelten Konstellationen über die Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD hinaus das Entstehen von Überstunden ausweiten wollten. Auch dies wäre noch vom Bedeutungsgehalt des Adverbs ‚nur‘ iSv. ‚ausschließlich‘ (Duden Das Synonymwörterbuch 5. Aufl. Stichwort: ‚nur‘) gedeckt.“]

### **Rechtsvoraussetzung: Anordnung**

Nur ausnahmsweise ist die ausdrückliche Anordnung von ungeplanten Überstunden schriftlich und damit unmittelbar nachweisbar. Der ausdrücklichen Anordnung steht gleich:

- a) die (nachträgliche) „Genehmigung“ der Überstundenleistung, dokumentiert im Stundennachweis
- b) die Annahme der Arbeitsleistung, dokumentiert im Stundennachweis
- c) die Duldung, dass Pausen durchgearbeitet wird, ohne dass korrigierend organisatorische Maßnahmen ergriffen werden
- d) eventuell auch: die Übertragung eines allgemeinen Auftrags („Sie sind für die Patienten / Klienten verantwortlich“. Beispiel: Beenden einer Operation.)

### **Rechtsvoraussetzung: geleistet**

Damit Überstunden entstehen, muss die zusätzliche Arbeitszeit tatsächlich geleistet worden sein. Die bloße Ankündigung zusätzlicher Arbeitszeit genügt nicht. Krankheit, Arbeitsbefreiung oder Urlaub verhindern, dass an diesem Tag der Anspruch auf Überstundenvergütung entsteht.

### **„Freizeitausgleich“?**

Einen Freizeitausgleich für überraschende / ungeplante Überstunden in der Schichtarbeit sieht der Tarifvertrag nicht vor. Stattdessen ist der Vergütungsanspruch gleich dreifach verankert: In TVÖD § 8 Abs. 1 Satz 1 („neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge“), in TVÖD § 8 Abs. 1 Satz 5 („Überstunden als solche“), in der Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 („Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4“).

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).

Dennoch finden wir häufig in den Dienstplänen Kürzel wie „xÜ“, „ÜX“ oder „FA“. Hier handelt es sich wohl um übertariflich gewährte Freistellung. Wir nennen sie „Wertschätzungsstunden“. In aller Regel versäumte der Arbeitgeber die Dokumentation, welche Vergütungsansprüche (Datum, Höhe) er – angeblich mit schweigender Zustimmung der Beschäftigung – ausgleichen wollte.

Der Tarifvertrag beschreibt für Freizeitausgleich einen guten Weg: Über eingerichtete Arbeitszeitkonten (§ 10) können Vergütungsansprüche bei ihrem Entstehen auf ausdrücklichen Wunsch von Beschäftigten gebucht werden. Die Niederschriftserklärung zu TVÖD-K / TVÖD-B § 10 schließt alle anderen Formen der Wandlung / Faktorisierung aus.

### **Überraschende / ungeplante Überstunden identifizieren**

Die in fast allen Fällen monatsweise ausgestellten „Stundenzettel“ oder „Stundennachweise“ weisen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden aus.

Rechtsgrundlagen: ArbZG § 16 Abs. 2 („Eine solche Überwachung ist nur dann möglich, wenn u. a. Beginn und Ende der Arbeitszeit bzw. die konkrete zeitliche Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft aufgezeichnet wird und sich der jeweilige abgeleistete Dienst nachvollziehbar aus den Arbeitszeitaufzeichnungen (nicht: Dienstplan) ergibt“ (LASI 30 Seite 32)), bei geringfügig Beschäftigten MiLoG § 17, in Betreuungseinrichtungen HeimG § 13 Abs. 1 nr 3, in Pflegediensten AEntG § 19 Abs. 1.

Die positive Differenz zwischen den ursprünglich für diesen Kalendertag geplanten Gesamtstunden und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind zu vergütende Überstunden. Dies beinhaltet auch eventuell eingeplante aber nicht gewährte Pausenzeiten.

## Ausschlussfristen

Die tarifvertragliche Ausschlussfrist (TVÖD § 37) zieht bei den Vergütungsansprüchen Grenzen:

Tag der Leistung	fällig zur Vergütung	letzter der Tag für schriftliche Geltend-Machung
01. – 31. Januar	31. März	30. September
01. – 28./29. Februar	30. April	31. Oktober
01. – 31. März	31. Mai	30. November
01. – 30. April	30. Juni	31. Dezember
01. – 31. Mai	31. Juli	31. Januar
01. – 30. Juni	31. August	28./29. Februar
01. – 31. Juli	30. September	31. März
01. – 31. August	31. Oktober	30. April
01. – 30. September	30. November	31. Mai
01. – 31. Oktober	31. Dezember	30. Juni
02. – 30. November	31. Januar	31. Juli
01. – 31. Dezember	28. Februar	31. August

## Geltend machen: überraschende / ungeplante Überstunden

Ideal werden Ansprüche bereits in der schriftlichen Geltendmachung nicht nur dem Grund nach sondern auch in der Höhe beziffert. Die genauen Stunden- und Überstundenentgelte sowie Zeitzuschläge finden wir auf

[www.stundensaetze.schichtplanfibel.de](http://www.stundensaetze.schichtplanfibel.de)

Für Teilzeitbeschäftigte kommen stundenratierlich ihre Zulagen hinzu -

§ 52 - Zulage:	0,15 €	je Stunde
Schichtzulage:	0,24 €	je Stunde
Wechsels.-zulage:	0,63 €	je Stunde
Intensivpflegezulage:	0,28 €	je Stunde
Onkologiezulage:	0,28 €	je Stunde
Infektionszulage:	0,28 €	je Stunde
„Gelähmtenzulage“:	0,28 €	je Stunde
Große Heimzulage:	0,36 €	je Stunde

Aufgrund rechtlicher Bedenken im Blick auf die EuGH-Rechtsprechung beschloss die Geschäftsführerkonferenz der VKA vom 25.-27.03.2007:

„Es besteht Einigkeit, dass im Fall der Abgeltung in Geld bei Mehrarbeitsstunden, auch soweit sie über die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und es sich nicht um Überstunden handelt, entsprechend § 24 Abs. 3 TVÖD nicht nur das Tabellenentgelt, sondern auch die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in die Abgeltung anteilig einzubeziehen sind.“

Bei einer massenweisen Geltendmachung könnte die allgemeine Formulierung ausreichen:

Die Vergütung dieser Arbeitsleistung (meine Stundenvergütung entsprechend meiner Entgeltgruppe und individuellen Stufe, höchstens jedoch Stufe 4) einschließlich der stundenanteiligen Zulagen sowie der meiner Entgeltgruppe entsprechende Zeitzuschlag wurden jeweils am Zahntag zwei Kalendermonate später fällig. Ich mache diese Ansprüche und auch die aus demselben Sachverhalten in Zukunft geltend.

### **Besonderheiten: TVöD-V, TV-L, TV tgDRV, TV UKN / TV-UMN ...**

Etliche Tarifverträge regeln im direkten Anschluss an den Zeitzuschlag (TVöD-V § 8 Abs. 1.1 einen Freizeitausgleich für Überstunden. Diese Sonderregeln bleiben jedoch durch Satz 2 auf „Überstunden (§ 7 Abs. 7)“ beschränkt. Die besondere und zugleich erweiternde Regelung des § 7 Abs. 8 c wird hier nicht berührt.

### **Besonderheiten: TV KAH / TV VKKH, TV SSV ...**

In die ausgeurteilte, schon verunglückte Tarifformulierung wurden in einigen unserer Tarifverträgen weitere komplexe Rechtsvoraussetzungen eingeschleust: „spätestens im übernächsten Monat nach Entstehen“ (TV KAH, TV VKKH) oder „die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Ausgleichszeitraum von zwölf Wochen nicht ausgeglichen werden“ (TV SSV).

Diese Ergänzungen betreffen ausschließlich den Umgang mit Überplanung. Die überraschenden / ungeplanten Überstunden von Voll- und Teilzeitbeschäftigten werden hier nicht berührt!

### **Ein für allemal Klarheit: Der Feststellungsantrag**

Ich werde beantragen,

1. festzustellen, dass es sich bei den durch die [teilzeitbeschäftigte] Klägerin auf Anordnung über die im Schichtplan geplanten hinaus geleisteten Arbeitsstunden um Überstunden gemäß TVöD § 7 Abs. 8 c erste Alternative handelt,
2. festzustellen, dass die Beklagte durch ersatzweise spätere Unterplanung oder Freistellungen die entstandenen Ansprüche auf Ausgleich durch Überstundenvergütung für gemäß TVöD § 8 Abs. 1 nicht erfüllt,
3. festzustellen, dass die Beklagte durch ersatzweise spätere Unterplanung oder Freistellungen die entstandenen Ansprüche auf Ausgleich durch Mehrarbeitsvergütung gemäß TVöD § 8 Abs. 2 nicht erfüllt,
- [4. festzustellen, dass es sich bei den durch die **teilzeitbeschäftigte** Klägerin auf Anordnung über die im Schichtplan geschuldete wochendurchschnittliche Arbeitszeit hinaus geplanten und geleisteten Arbeitsstunden um Mehrarbeit gemäß TVöD § 7 Abs. 6 handelt,]
- [5. festzustellen, dass der Anspruch der **teilzeitbeschäftigten** Klägerin auf Ausgleich durch Vergütung gemäß TVöD § 8 Abs. 2 auch den je Stundenvergütung stundenratierlichen Anteil der monatsweisen fälligen Zulagen einschließt.]

### **Zum Vorgehen:**

- Mit Vertrauensleuten im Betrieb ein kleines Team bilden.
- Identifizieren, welche im Betrieb verwendeten Unterlagen (Pläne, Nachweise, Entgeltabrechnungen) die Ansprüche unterfüttern.
- Mustergeltendmachung auf den Betrieb zuschneiden.
- Betriebszeitung, Betriebsversammlung, Mitgliederversammlung etc. nutzen.
- Mit der Tarifrunden verbinden: Aufwerten, Entlasten!
- Ver.di unterstützt ihre Mitglieder: Mitglied werden lohnt sich!

Nachlesen:

[www.tvoed-intensiv.schichtplanfibel.de](http://www.tvoed-intensiv.schichtplanfibel.de)

[www.stundensaetze.schichtplanfibel.de](http://www.stundensaetze.schichtplanfibel.de)

[www.schichtplanfibel.de/tvoed1.htm](http://www.schichtplanfibel.de/tvoed1.htm) (Muster für Geltend-Machungen)

Nachfragen:

[www.fragen.schichtplanfibel.de](http://www.fragen.schichtplanfibel.de)

[www.nach-hilfe-rufe.schichtplanfibel.de](http://www.nach-hilfe-rufe.schichtplanfibel.de) (Mitbestimmungs-Probleme)

