

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

Überstunden im Schichtdienst

Mit Urteil vom 24. April 2013 hatte das Bundesarbeitsgericht damals entschieden, unter welchen Voraussetzungen Überstunden im Schichtdienst entstehen. Wir haben darüber im DiAG-Info 01-2015 sowie DiAG-Info 03-2016 informiert.

Themen

*** Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. Neues Urteil des BAG**

*** Sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Arbeitsbereich**

Nun wurde ein weiteres Urteil zu diesem Sachverhalt gesprochen und stellt die bisherigen Regelungen wieder auf den Kopf. Das BAG hat nämlich entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst ein Überstundenzuschlag erst ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zusteht. Zudem verabschiedete sich das BAG von der Auslegung des Begriffs für Überstunden im § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD-K.

Diese Definition von Überstunden im Wechsel- und Schichtdienst ist in § 4 Abs. 7 und Abs. 8 Unterabsatz c der Anlagen 31, 32 und 33 AVR ebenso festgelegt und lässt sich somit auch auf die Arbeitsverhältnisse nach AVR übertragen.

Was sagt nun dieses Urteil aus?

Bis zu diesem Urteil konnten auch Teilzeitbeschäftigte Arbeitsstunden als Überstunden, die sie auf Anordnung des Dienstgebers geleistet haben, geltend machen, die über den Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzt waren,

hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Dies galt sowohl für Überstunden die entstehen, wenn

- zusätzliche Stunden angeordnet werden, die über die geplanten Stunden hinausgehen (quasi spontane, ungeplante Überstunden), oder/und
- wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanrhythmus überschritten wird.

Dies ist nun nicht mehr Fall. Das BAG hält an seiner bisherigen Rechtsprechung vom 25. April 2013 (Az. 6 AZR 800/11) nicht mehr fest sondern erklärt dies nun in diesem Urteil anders und dreht somit die Uhren wieder zurück!

In dem Fall, den das BAG am 15.10.2021 zu entscheiden hatte, war die Klägerin auf einer Intensivstation in Wechselschicht mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die obengenannten Regelungen des TVöD-K Anwendung. Die Klägerin leistete in der Vergangenheit sog. ungeplante Überstunden, arbeitete also länger, als es nach dem Dienstplan vorgesehen war. Hierfür sprach ihr das Landesarbeitsgericht in Anwendung der bisherigen Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 23.3.2017, Az. 6 AZR 161/16) einen Überstundenzuschlag gemäß § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. a TVöD-K zu.

Daneben leistete die Klägerin geplante, also schon im Dienstplan vorgesehene Überstunden ab. Sie blieb dabei in den relevanten Monaten jedoch unter der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Für diese Zeiten lehnte das LAG daher einen Anspruch auf die Zahlung von Überstundenzuschlägen ab. Mit ihrer Revision am BAG verfolgte die Klägerin diese Ansprüche weiter. Das BAG wies die Revision aber ab und erklärte dies dadurch, dass der § 7 Abs. 8

Buchst. C TVöD-K unwirksam sei und für das BAG somit nur die Regelungen zur Mehrarbeit in § 7 Abs. 6 TVöD-K maßgeblich ist. Diese Bestimmung sieht jedoch keine Zahlung von Überstundenzuschlägen vor, wenn dadurch nicht die Grenze der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitkräften überschritten wird. Somit hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Überstundenzuschlags nach § 7 Abs. 7 iVm. § 8 Abs. 1 Sätze 1 und 2 TVöD-K.

Lt. BAG ist *„diese Differenzierung zwischen den Gruppen der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten wirksam, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.“* (Zitat Pressemitteilung des BAG)

Das heißt, dass bei geplanten Überstunden, eine Teilzeitkraft erst einen Zuschlag erhalten kann, wenn dieser über die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft Arbeitsstunden leistet und nicht in Freizeit abgegolten werden können.

Zudem erklärt das BAG in diesem Urteil, dass die erforderliche Differenzierung zwischen geplanten und ungeplanten Überstunden als *„Regelungswille der Tarifvertragsparteien im Normtext“* nicht zu finden ist und somit auch keine Anwendung finden kann.

Wir hoffen nun, dass sich die Tarifparteien in nächster Zeit mit dieser Formulierung auseinandersetzen, so dass es hier eine rechtssichere Regelung gibt.

Diese neue Sichtweise des BAG auf die Abgeltung bei Überstunden bei Teilzeitkräften, sowie der geplanten und ungeplanten Überstunden, könnte auch viele Einrichtungen und Krankenhäuser, die in Schicht- und Wechselschichtarbeiten betreffen. Deshalb überprüft,

ob ihr hier tätig werden müsst und wollt. Bei Fragen oder ähnlichem wendet euch an uns!

Das Urteil und die Pressemitteilung könnt ihr hier nachlesen:

www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/6-azr-253-19/

Tobias Strahl

Sachgrundlose Befristung im kirchlichen Arbeitsbereich

Neben der Bundesregierung beschäftigte sich auch die Zentral-KODA sowie ein von ihnen angerufener Vermittlungsausschuss in den letzten Jahren immer wieder mit der Thematik „Sachgrundlose Befristung“. So wurde bereits im Jahr 2017 ein Antrag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA gestellt, dass Befristungen von Arbeitsverhältnissen im Geltungsbereich der Grundordnung ausschließlich mit Sachgrund zulässig sein sollen. Dies jedoch lehnte

damals die DG-Seite ab. Daraufhin wurde ein Vermittlungsausschuss angerufen. Dieser Vermittlungsausschuss hatte am 28. Oktober 2019 die „Entscheidung über die Begrenzung der sachgrundlosen Befristung für den gesamten Bereich von Kirche und Caritas“ getroffen. *„Befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund dürfen demnach von kirchlichen Rechtsträgern nur noch für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine einmalige Fristverlängerung zulässig.“ (siehe dazu auch Artikel in der „neuen Caritas“ Heft 1 vom 17.01.2022, Seite 29)*

Gegen diese Regelung klagte jedoch die DG-Seite vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) in Bonn. Die Verhandlung fand nun am 26. November 2021 statt und entschied, dass

die oben genannte Entscheidung des Vermittlungsausschuss rechters ist.

Somit sind Sachgrundlose Befristungen bei Caritas und verfasster Kirche künftig nur noch für die Dauer von max. 14 Monate bei höchstens einmaliger Verlängerung zulässig.

Diese Entscheidung muss jedoch noch durch die Bischöfe der Diözesen in Kraft gesetzt werden. Dies soll laut Vereinbarung bundesweit einheitlich zum 01. März geschehen. Ob dies auch so umgesetzt wird, bleibt leider abzuwarten.

Tobias Strahl