



Arbeitszeitrecht

**DiAG-MAV Rottenburg Stuttgart
19.02.-20.02.2019**

Dr. Norbert Gescher

Übersicht

- A) Der Dritte Weg der Kirchen**
- B) Begründung von Arbeitsverträgen, Direktionsrecht**
- C) Kündigung**
- D) Einführung in das Arbeitszeitgesetz**

A: Der „Dritte Weg“ der Kirchen im Gesamtsystem des Arbeitsrechts.

Individuelles Arbeitsrecht
1. Weg

**Vereinbarung zwischen
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer**

Beispiele:

Arbeitsvertrag
Zielvereinbarung
Dienstwagenvertrag
Bonusvereinbarung

Kollektives Arbeitsrecht
2. Weg

**Vereinbarung zwischen
kollektivrechtlichen
Organisationen
(Gewerkschaft/
Arbeitgeberverband)**

Beispiel:

Tarifvertrag

Paritätisch gesetztes
Arbeitsrecht der Kirchen
3. Weg

**Regelung durch
paritätisch besetzte
Kommissionen (KODA/
AK-Caritas)**

Beispiel:

AVR-Caritas
AVO

	Öffentlich-rechtl. DV Staatliche Beamte	Öffentlich-rechtl. DV Kirchenbeamte	Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse Arbeitnehmer	Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse Dienstnehmer kath. Einrichtungen
Regelungskompetenz	Staatliche Legislative	Kirche	Staatl. Legislative Tarifvertragsparteien Arbeitsvertragsparteien	Staatliche Legislative Kirche KODA AK Caritas Arbeitsvertragsparteien
Rechtsquellen	Beamtenstatusgesetz Beamtengesetze Bund und Länder	CiC Diözesangesetze	Staatliches Arbeitsrecht Tarifvertrag Arbeitsvertrag	Staatliches Arbeitsrecht Kirchliches Arbeitsrecht AVR-Caritas, bzw. AVO Arbeitsvertrag
Streikrecht	nein	nein	ja	„unter Umständen“
Kollegialorgan	Personalrat	MAV	Betriebsrat	MAV
Gerichtsbarkeit	Verwaltungsgerichte	Individualarbeitsrecht: Staatl. Grichte Kollektives Arbeitsrecht: Kirchliche Gerichte	Arbeitsgerichte	Individualarbeitsrecht: Staatl. Gerichte Kollektives Arbeitsrecht: Kirchliche Gerichte

Arbeitsrechtliche Normenpyramide



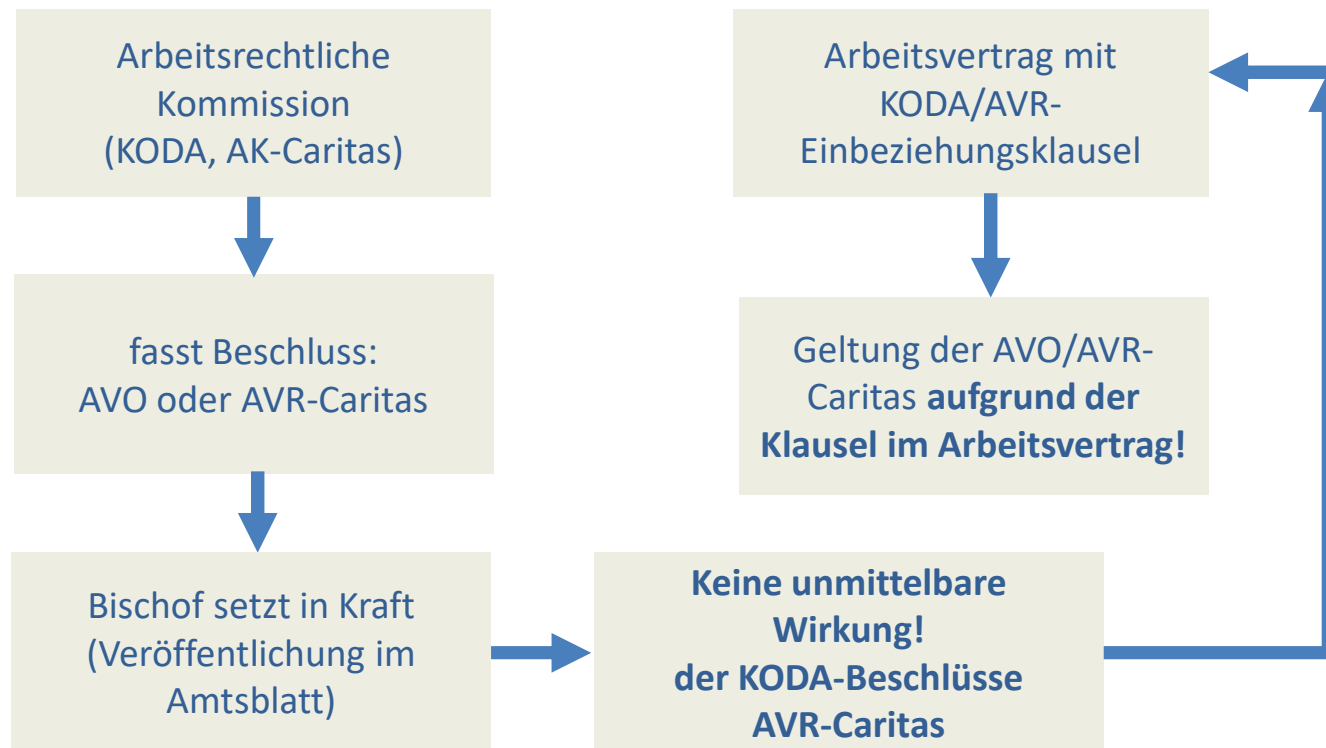
1. Das niederrangige Recht darf dem höherrangigen Recht nicht widersprechen.
2. Die speziellere Vorschrift ist vor der allgemeineren anzuwenden.
3. Die zeitlich später erlassene Vorschrift geht der früheren vor.
4. Bundesrecht geht vor Landesrecht (Art.31 GG)

Wie gelangt kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung?

BAG:

- die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen wirken nicht normativ, sondern nur durch eine Inbezugnahme seitens der Arbeitsvertragsparteien
- sie besitzen keine Rechtsnormqualität
- **allein dadurch**, dass der **Einzelarbeitsvertrag** auf die von den Kommissionen beschlossenen Rechtssätze verweist, werden diese sein Bestandteil (BAG, Urteil vom 17.11.2005, - 6 AZR 160/05; Jousen: RdA 2016, 320)

Kirchliches Arbeitsrecht bedarf immer der Transformation!



Wie gelangt kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung?

BAG, Urteil vom 24.05.2018 (6 AZR 308/17)

Fall:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Dessen Satzung verpflichtet die Beklagte ebenso wie kirchengesetzliche Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen, welche entweder die vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) geschlossenen einschlägigen Tarifverträge oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung bringen.

Die Klägerin wurde nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD bezahlt. Die Beklagte vereinbarte mit ihr jedoch hinsichtlich der Entgeltsteigerungen und der in den AVR-DD vorgesehenen Jahressonderzahlung eine Vergütungshöhe, welche unterhalb des Niveaus der AVR-DD blieb. Hiergegen hat sich die Klägerin gewandt. Sie verlangt die sich aus der Abweichung ergebenden Differenzbeträge. Die entgegenstehenden vertraglichen Abreden seien unwirksam. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Wie gelangt kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung?

BAG, Urteil vom 24.05.2018 (6 AZR 308/17)

Lösung:

Auch die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Die verletzen kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nach Auffassung des Gerichts nur im kirchlichen Rechtskreis. Er müsse bei einer Nichtbeachtung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen.

Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berühre aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die einschlägigen Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen würden keine drittschützende Wirkung entfalten, welche die Klägerin in Anspruch nehmen könnte. Der Beklagten sei es auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags zu berufen, erläuterte das Gericht.

Wie gelangt kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung?

BAG, Urteil vom 24.05.2018 (6 AZR 308/17)

Lösung:

Auch die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Die verletzen kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nach Auffassung des Gerichts nur im kirchlichen Rechtskreis. Er müsse bei einer Nichtbeachtung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen.

Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berühre aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die einschlägigen Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen würden keine drittschützende Wirkung entfalten, welche die Klägerin in Anspruch nehmen könnte. Der Beklagten sei es auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags zu berufen, erläuterte das Gericht.

B: Begründung von Arbeitsverträgen, Direktionsrecht

- § 611 a BGB regelt erstmals eine Definition des Arbeitsvertrages:

§ 611a Arbeitsvertrag

- (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener**, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das **Weisungsrecht** kann Inhalt, Durchführung, **Zeit** und Ort der Tätigkeit betreffen. **Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.** Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
- (2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

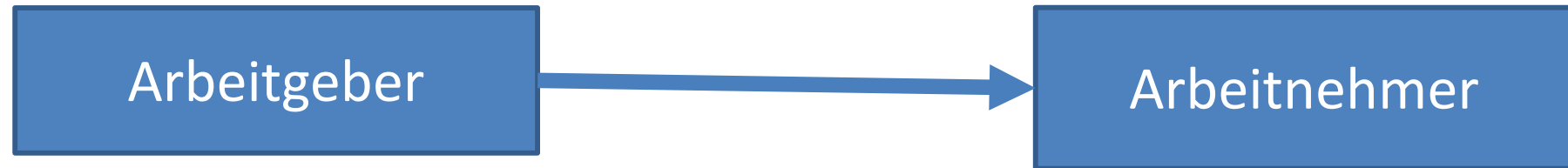
Was ist ein Arbeitsvertrag?
Direktionsrecht, § 611a BGB



Weisungsrecht kann Inhalt,
Durchführung, Zeit und Ort der
Tätigkeit betreffen

Was ist ein Arbeitsvertrag?

Direktionsrecht, § 106 GewO



§ 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Grenzen des Weisungsrechts:

- Inhalte des Arbeitsvertrages etwa zu Art, Ort und Zeit der geschuldeten Leistung
- Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften (z.B. §§ 4, 16 MuSchG, §§ 22-24 JArbSchG, §§ 3, 5 ArbZG)
- Bei Arbeitsunfähigkeit ruhen die Hauptleistungspflichten sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Nebenpflichten
- Die bloße Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schränkt es für die Zukunft nicht ein (=> Wechsel in Schichtdienst auch nach jahrelanger Tätigkeit ohne Schichtbetrieb zulässig)

Grenzen des Weisungsrechts:

- Je enger die Tätigkeit des AN sowie die Einzelheiten seiner Beschäftigung, der Einsatzort, Umfang und Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festgeschrieben sind, umso geringer ist der Spielraum des AG zur Ausübung des Weisungsrechts (LAG K 26.10.1984 NZA 1985, 258; LAG BE 25.4.1988 DB 1988, 1228; LAG RP 13.10.1987 NZA 1988, 471)
- Welche Arbeitsleistungen zum jeweils vereinbarten Berufs- bzw. Tätigkeitsbild gehören, ist im Wege der Auslegung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung zu ermitteln.

Grenzen des Weisungsrechts:

- Die Ausübung des Weisungsrechts muss nach billigem Ermessen erfolgen.
- Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden (BAG 24.4.1996 NZA 1996, 1088).
- BAG verlangt eine „Abwägung der wechselseitigen Interessen nach den verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidung, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit.
- Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten (BAG 21.7.2009 EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 18; bestätigt in 13.4.2010 AP BGB § 307 Nr. 45; 17.8.2011 NZA 2012, 265; 28.8.2013 NZA-RR 2014, 106 Rn. 40).

Problem:

(Un-)verbindlichkeit rechtswidriger Weisungen des Arbeitgebers

BAG (Urteil vom 18.10.2017, 10 AZR 330/15) Fall:

Der Kläger ist als Immobilienkaufmann in Dortmund beschäftigt. Im Dienstvertrag ist die Möglichkeit zur örtlichen Versetzung vorbehalten. Nach verschiedenen Streitigkeiten wird der Kläger nach Berlin versetzt. Der Kläger nimmt die Arbeit nicht auf, wofür er zweimal abgemahnt wird. Dann beantragt er gerichtlich die Feststellung der Unverbindlichkeit der Weisung.

Problem:

(Un-)verbindlichkeit rechtswidriger Weisungen des Arbeitgebers

BAG (Urteil vom 18.10.2017, 10 AZR 330/15):

Entscheidung:

In der Vergangenheit hatte der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass auch unbillige Weisungen des Arbeitgebers rechtlich verbindlich sind, bis ihre Rechtswidrigkeit festgestellt wurde. Der 10. Senat sieht im vorliegenden Fall die Weisung als unbillig zurück und urteilt, dass die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung der Grenze der Billigkeit bei der Arbeitgeberin als Bestimmungsberechtigter liegt. Diesen Nachweis konnte sie hier nicht erbringen, sodass der Arbeitnehmer auch nicht an die Einhaltung dieser Weisung gebunden war und aus dem selben Grund des nicht befolgen der Weisung keine arbeitsrechtlichen Sanktionen nach sich ziehen durfte.

Sofern zwei Senate des Bundesarbeitsgerichts unterschiedliche Auffassung vertreten, ist eigentlich eine Entscheidung des Großen Senats geboten. Dies ist hier ausnahmsweise nicht erforderlich, weil der 10. Senat auf entsprechende Anfrage erklärt hat, dass er an seiner bisherigen Rechtsauffassung ebenfalls nicht mehr festhält.

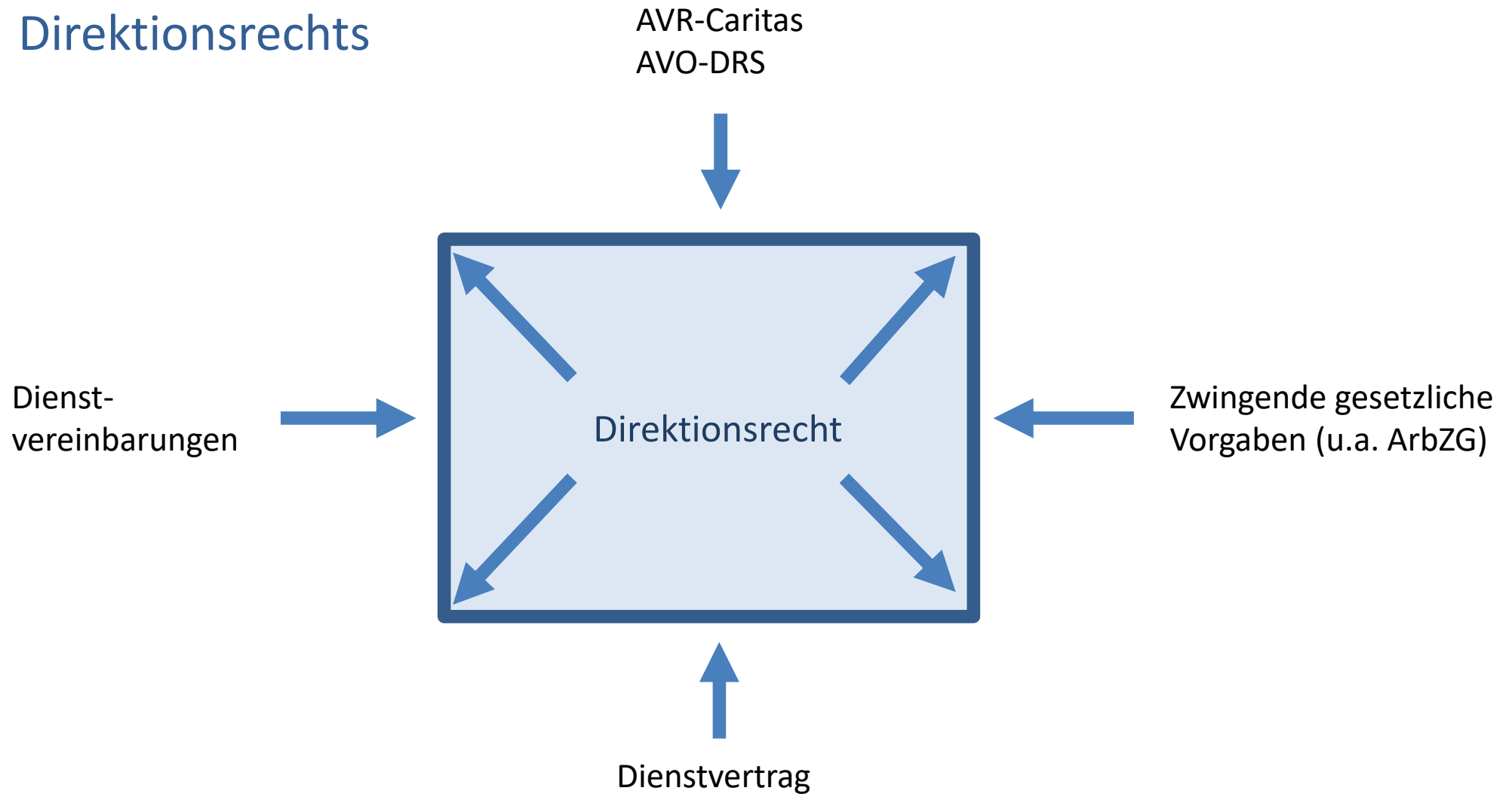
Grenzen des Weisungsrechts:

- Das BAG verlangt die Zuweisung **vertragsgemäßer „leidensgerechter“ Arbeit** (BAG 29.1.1997 NZA 1997, 709; 29.10.1998 NZA 1999, 377; 24.9.2003 NZA 2003, 1332).
- Übt der AG sein Direktionsrecht im Sinne der Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes nicht aus, kann dem AN ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 I BGB zustehen, wenn er dem AG mitgeteilt hat, wie er sich die weitere Beschäftigung vorstellt. Ist dem AG die Zuweisung zumutbar und rechtl. mögl., hat er sie vorzunehmen (BAG 19.5.2010 NZA 2010, 1119; LAG K 16.5.2011 BeckRS 2011, 74233).

Grenzen des Weisungsrechts:

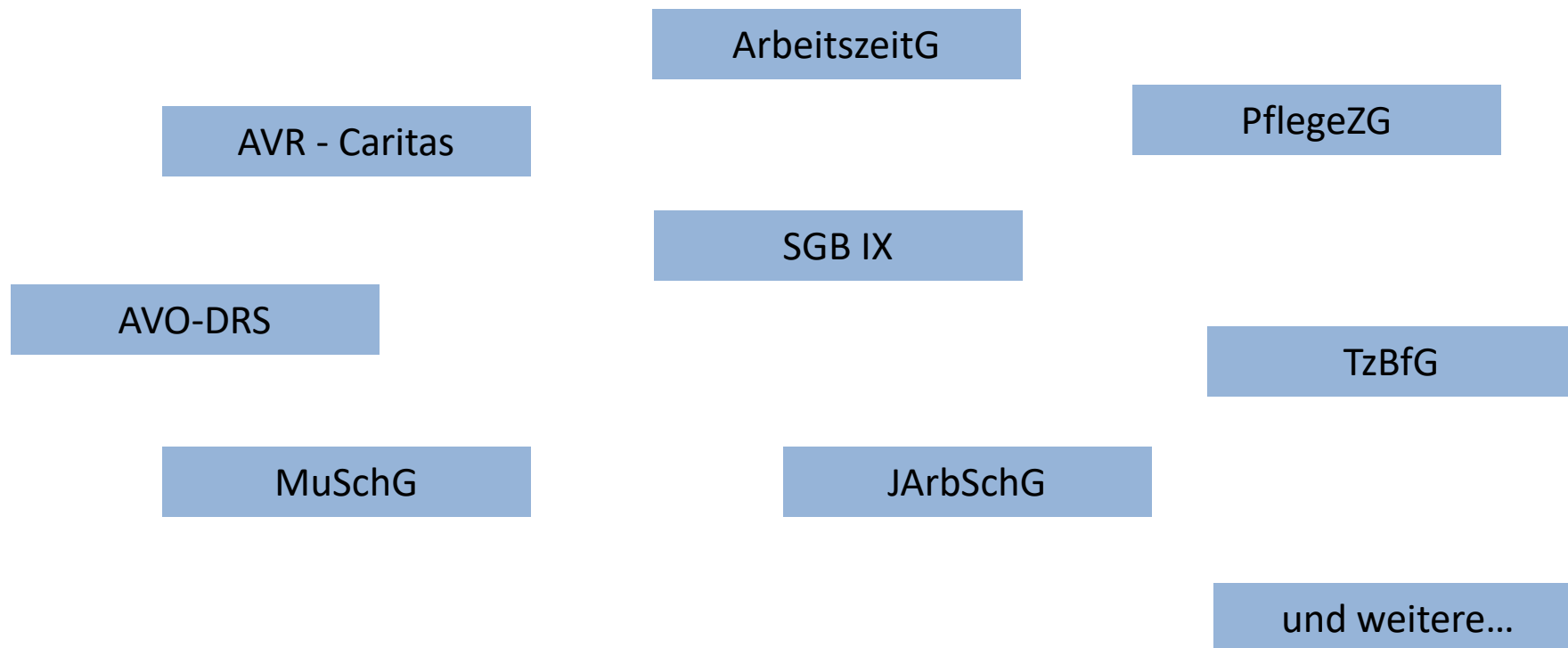
- Die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 II BGB verlangt vom AG nicht, die Belange des leidenden AN unter Hintanstellung eigener Belange oder solcher anderer AN durchzusetzen.
- Das Risiko, dass ein „zwangsweise“ ausgetauschter AN die Wirksamkeit dessen gerichtlich überprüfen lässt, braucht der AG nicht einzugehen (BAG 19.5.2010 NZA 2010, 1119).
- Aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung kann ein Anspruch auf Zuweisung bestimmter Tätigkeiten (Heranziehung zu Überstunden) folgen (LAG K 22.6.1994 LAGE BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19).

Grenzen des Direktionsrechts



D: Einführung in das Arbeitszeitrecht

Grundlagen der Regelungen zur Arbeitszeit



Durch den Dienstgeber zu beachten:

- Höchstarbeitszeit
- Ruhezeiten
- Pausenzeiten
- Unfallverhütungsvorschriften
- Eignung und Belastbarkeit der Mitarbeiter
- Einhaltung zwingender gesetzlicher Vorgaben aus MutterschG, JArbSchG, PflegeZG, SGB IX
- Einhaltung der Vorgaben der AVR-Caritas, bzw. AVO und ergänzender Dienstvereinbarungen
- Beachtung höherer Belastung durch besondere Dienstformen (Nachtarbeit, Wechselschicht, Schichtarbeit)

Durch den Dienstgeber sind neben den arbeitsrechtlich zwingenden Vorgaben auch „weiche Faktoren“ zu beachten:

- Gleichmäßige Verteilung der Dienste
- Verhinderung von Arbeitsverdichtung bei Teilzeit
- Rücksicht auf familiäre Situation
- Planungssicherheit im Zusammenhang mit familiären Pflichten (Kinderbetreuung etc.)
- Berücksichtigung von Verkehrszeiten/Anbindung an ÖPNV
- Urlaubsplanung
- Angemessene Einarbeitung nach längeren Ausfallzeiten
- Lage/Ankündigung von Freizeitausgleich

Arbeitszeit:

§ 3 ArbZG

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf **acht Stunden nicht überschreiten**. Sie kann **auf bis zu zehn Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Arbeitszeit:

Ausgangspunkt der Prüfung von Arbeitszeitregelungen ist stets das Arbeitszeitgesetz.

Nur dort, wo das Arbeitszeitgesetz eine Öffnungsklausel enthält, ist dann weiter zu prüfen, ob von dieser Öffnungsklausel wirksam gebrauch gemacht wurde.

Arbeitszeit:

Die **AVR-DVO** hat in den Anlagen 30 bis 33 und die **AVO** hat in § 6 **Öffnungsklauseln** aufgenommen, insbesondere:

- Verlängerung des Ausgleichszeitraums (§ 6 Abs.2)
- Verkürzung der Ruhepausen (§ 6 Abs.4)
- Verlängerung der Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst (§ 9 Abs.1)

Arbeitszeit:

- **§ 7 Abs.2 Nr.3 ArbZG**

„Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden:

3. Die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs.1 und 6 Abs.2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen anzupassen“

Arbeitszeit:

- **§ 12 Ziffer 4, § 11 Abs. 2 ArbZG**
 - **§ 6 Abs. 4 S. 2 AVO-DRS** nutzt die Öffnungsklausel und regelt die Zulässigkeit einer Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden an Sonn- und Feiertagen
 - **Voraussetzung:**
 - es handelt sich um „*vollkontinuierliche Schichtbetriebe*“ **und**
 - Dadurch werden zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht

Mehrarbeit:

- **§ 207 SGB IX**

„Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.“

Achtung: Mehrarbeit im Sinne der Vorschrift meint ausschließlich Überschreitung von § 3 S.1 ArbZG (8 Std.)

Zur Überprüfung der Dienstpläne muss die MAV also darüber informiert werden, ob schwerbehinderte Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter einen Anspruch auf Ausschluss von Mehrarbeit geltend gemacht haben.

Nachtzeit § 3 Abs.3 ArbZG von
23:00 bis 06:00

Nachtzeit § 7 Abs.5 AVO-DRS
21:00 bis 06:00

§ 2 ArbZG Begriffsbestimmungen:

- (4) **Nachtarbeit** im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der **Nachtzeit** umfasst.
- (5) **Nachtarbeitnehmer** im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die
1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
 2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

§ 6 ArbZG Nacht- und Schichtarbeit:

- (1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit** festzulegen.

§ 6 ArbZG Nacht- und Schichtarbeit:
Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse:

- Voraussehbarkeit der Schichtarbeit (rechtzeitige Mitteilung/geringe Änderungen)
- Vorwärtswechsel ist zu bevorzugen (Früh-, Spät, Nachtschicht)
- Maximal drei Nachtschichten in Folge
- 32 Stunden Ruhezeit nach einer Nachtschichtfolge,
- mindestens 56 Stunden nach mehr als zwei Nachtschichtfolgen

§ 6 ArbZG Nacht- und Schichtarbeit:

- (2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 S. 2 Anwendung.

§ 7 ArbZG

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, ...

4. abweichend von § 6 Abs.2

a)

die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b)

einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen, ...

§ 7 Abs.4 ArbZG

Erweitert die Öffnungsklausel auf kircheneigene Regelungen!

Nachtarbeit:

§ 14 Abs.1 JArbSchG:

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von **06:00 Uhr bis 20.00 Uhr** beschäftigt werden.

§ 14 Abs. 2 Nr.2 JArbSchG:

In **mehrschichtigen Betrieben** dürfen Jugendliche **über 16 Jahren bis 23:00 Uhr** beschäftigt werden.

Allerdings nach § 14 Abs. 3 auch dann nur bis 20:00 Uhr, wenn am nächsten Tag vor 09:00 Uhr ein Berufsschultag beginnt!

Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden

Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1.

in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,

...

3.

in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,

...

6.

bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,

Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 12 ArbZG:

erlaubt abweichende „tarifvertragliche Regelung“:

§ 2 Abs.3 Anlage 5, § 3 Abs.1 bis 3 Anlage 32-33:

enthalten Sonderregelungen für den Bereich der AVR-Caritas

Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 6 Abs.5 S.2 AVO-DRS:

- bei **Sonntagsarbeit** erhalten die Mitarbeiter im Monat zwei arbeitsfreie Tage
- hiervon soll ein Tag ein Sonntag sein
- gilt nicht für Mesner und Kirchenmusiker (§ 6 Abs.5 Nr.4)

Sonn- und Feiertagsarbeit:

§ 6 Abs.3 S.3 AVO-DRS:

- Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

§ 4 ArbZG Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Definition „Pause“ (Rechtsprechung):

- Unterbrechung der Arbeit (einschließlich Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft)
- im Voraus feststehende Arbeitsunterbrechung, vorgeschriebene Dauer und angemessene Lage der Unterbrechung der Arbeit
- freie und den jeweiligen Verhältnissen entsprechende Eigenbestimmung über den Aufenthaltsort (umstritten).

Pausen

§ 7 ArbZG Abweichende Regelungen

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

...

3.

die Regelungen der §§ 3, 4, **5 Abs. 1** und § 6 Abs. 2 **bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,**

Pausen

§ 7 ArbZG Abweichende Regelungen

Aufteilung in Kurzzeitpausen

- die Mindestpausenzeiten nach § 4 ArbZG sind auch hier einzuhalten
- Kurzzeitpausen liegen in der Regel zwischen 4 und 10 Minuten
- Beim Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung sollte auf die Regelung einer Vergütungspflicht für Kurzzeitpausen geachtet werden

Pausen

Bereitschaftsdienstzeiten

sind immer „**Arbeitszeit**“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes!

- auch ohne Einsatzzeiten können Bereitschaftsdienste daher nicht auf als Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet werden!
- **Beachte: § 9 Abs.1 Nr.1a) AVO-DRS:**
 - „a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit nach § 6 Abs.1 gewertet (faktoriert).“
- Bedeutet nicht, dass die andere Hälfte „Pause“ ist!

Pausen

Rufbereitschaft

ist nur **im Umfang der tatsächlichen Arbeitsleistung „Arbeitszeit“**
im Sinne des Arbeitszeitgesetzes!

Rufbereitschaft zählt daher auch zu den **Ruhezeiten** (§ 5 Abs.1
ArbZG), wenn und solange der Arbeitnehmer nicht zur
Arbeitsleistung abberufen wird!

Abweichung nach § 7 Abs.1 Nr.3 ArbZG durch „Tarifvertrag“ zulässig
§ 7 Abs. 4 erlaubt kircheneigene Regelungen

Freizeit zwischen zwei Schichten

§ 5 Abs.1 ArbZG:

- Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

§ 6 Abs.4 S.1 AVO-DRS:

- „Auf Grundlage von § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz kann abweichend von § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.“

Die Rechtsprechung des BAG zu Überstunden

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Klageerhebung Dezember 2010:

Klageantrag 1. Instanz:

„Überstunden und Bereitschaftsdienst“ aus
den Jahren 2006 und 2009

Zahlung von Vergütung wegen nicht gewährter
Erholungs- und Bildschirmarbeitsplatzpausen

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Sachverhalt:

Kläger ist „nautischer Assistent“ in einer Verkehrszentrale des Wasser- und Schifffahrtsamts Stralsund

Kraft arbeitsvertraglicher Verweisung findet der TVöD Anwendung

Die Verkehrszentrale ist 24 Stunden an allen 7 Wochentagen im Dreischichtbetrieb besetzt

Gearbeitet wird jeweils 8 Stunden pro Schicht zzgl. je 20 Minuten Schichtübergabe

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Sachverhalt:

Die Schichten verteilen sich regelmäßig wie folgt (6/6 Rhythmus):

Früh	Früh	Spät	Spät	Nacht	Nacht
Frei	Frei	Frei	Frei	Frei	Frei

Rufbereitschaft
ab 14.00 Uhr
für 24 Stunden

Pausen sind in
die einzelnen
Schichten nicht
eingeplant

Auf der Basis dieses Grundkonzeptes werden die Dienste jeweils nach diesem idealtypischen Schichtplan für ein ganzes Kalenderjahr geplant und der Plan dann im Verlauf des Jahres auf die aktuell bestehenden Bedürfnisse angepasst und in einem monatlichen Dienstplan ausgewiesen.


Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Sachverhalt:

Eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit besteht für die Verkehrszentrale nicht.

Vergütung für während der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitsstunden war vor der Klageerhebung ebenso wenig gezahlt worden, wie die Rufbereitschaftspauschale nach § 8 Abs. 3 TVöD.

Warum also
Überstunden-
vergütung?



Unstreitig ist, dass der Kläger in den beiden streitgegenständlichen Jahren **jeweils die geschuldete Sollarbeitsleistung nicht erbracht hat.**

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

- 1. Instanz:** ArbG Stralsund weist die Klage in vollem Umfang ab
(allerdings war inzwischen für die Rufbereitschaften eine Nachberechnung erfolgt und ausgezahlt worden)

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz:

LAG Mecklenburg-Vorpommern verurteilt die Beklagte zur Zahlung von:

- 599,76 Euro (Überstunden) und
- 55,69 Euro (Restvergütung Rufbereitschaft)

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Da der Kläger insgesamt ca. 9.600,00 Euro beantragt hatte, wurde eine Kostenquote von 5 % zu 95 % zu seinen Lasten ausgewiesen.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Exkurs:

Der Kläger wollte auch Vergütung wegen nicht gewährter Erholungspausen im Sinne von § 4 ArbZG sowie nicht gewährter Bildschirmarbeitspausen im Sinne von § 5 BildscharbV

Problem: Der Kläger erhält pro Schicht 8:20 Stunden vergütet

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

2. Instanz Exkurs:

§ 4 ArbZG

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Anhang 6.1 ArbStättV (löst die alte BildschirmarbeitsplatzVO ab)

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Exkurs:

Lösung: „Ohne Arbeit kein Lohn“

Erholungspause nach § 4 ArbZG zeichnet sich dadurch aus, dass der ArbN keine Arbeitsleistung erbringt (BAG 27.02.1992 6 AZR 478/90)

Die damalige BildscharbV verlangt noch nicht einmal Pausen, sondern nur „Unterbrechung“, die auch durch entsprechende andere Tätigkeiten erfolgen kann.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

Früh	Früh	Spät	Spät	Nacht	Nacht
Frei	Frei	Frei	Frei	Frei	Frei

Kläger: alle Stunden die während dieser 12 Tage über das hinausgehen, was er bei gleichmäßiger Verteilung auf 5 Arbeitstage/Woche arbeiten müsste (7,8 Std. pro Arbeitstag) seien Überstunden

Bsp.: 6 Tage x 8 Std. 20 Minuten gearbeitet
 Vergleichswert 7,8 Stunden pro Arbeitstag
 Alle Arbeitszeit über 7,8 Stunden pro Arbeitstag hinaus =
 Überstunden/ hier: 32 Minuten pro Arbeitstag!

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

Früh	Früh	Spät	Spät	Nacht	Nacht
Frei	Frei	Frei	Frei	Frei	Frei

LAG: bereits der Ansatz des Klägers ist falsch und entspricht nicht der tariflichen Regelung, die allerdings „**etwas unübersichtlich ausformuliert**“ sei

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

LAG: Ausgangspunkt ist die Grundregelung der Überstunden
(z.B. § 4 Abs. 7 Anlage 31)

2-Phasen-Modell:

1. Phase:
Entstehen der
Überstundenchance

2. Phase:
Kein Untergang der
Überstundenchance durch
Minderarbeit in **der**
Folgeweche

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

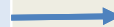
Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

LAG: Nach Einschätzung des LAG ist das **2-Phasen-Modell** auch auf die Sonderregelung für die Wechselschicht anzuwenden:

1. Phase:
Entstehen der
Überstundenchance

Bezugsrahmen
ist die regelmäßige wöchentliche
Arbeitszeit



2. Phase:
Kein Untergang der
Überstundenchance durch
Minderarbeit **innerhalb des
Schichtplanturnus**

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

LAG: Schichtplanturnus?

des Ist der Zeitraum, nach dessen Abschluss ein Wiederbeginn vorgegebenen Arbeitszeitrhythmus eintritt

Das sei hier im 6/6 Rhythmus alle 12 Tage der Fall!

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)**Entscheidungen:****2. Instanz Überstunden:**

Früh	Früh	Spät	Spät	Nacht	Nacht
Frei	Frei	Frei	Frei	Frei	Frei

LAG: 12 Wochen x 39 = 468 Stunden (12 Wochen, weil man in diesem Rahmen lt. LAG die Zahlen „besten ins Verhältnis setzen könne“)
der Schichtplanturnus passt hier 7 x hinein
deshalb beträgt die **regelmäßige Arbeitszeit im Schichtplanturnus:**

$$468 : 7 = 66,857 \text{ Stunden (66 Std 51 Minuten)}$$

Überstunden: alle Arbeitszeit über 66 Std. 51 Minuten im
Schichtplanturnus von 12 Tagen

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

2. Instanz Überstunden:

LAG: **Weist die Klage im Wesentlichen ab**, weil nach dem oben beschriebenen Berechnungsschema schon nach dem eigenen Vortrag des Klägers nur in geringem Umfang Überstunden angefallen sind.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Hebt das Urteil teilweise auf (nämlich hinsichtlich dem Kläger zugesprochenen 599,76 Euro für Überstunden) und verweist den Rechtsstreit insoweit auf die Revision des Beklagten zurück an das ArbG Stralsund!

Im Übrigen weist es die Revision des Klägers zurück.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Begründung für Zurückweisung der Revision des Klägers

Das LAG habe dem Kläger etwas ganz anderes zugesprochen, als dieser beantragt habe!

Der Kläger wollte nämlich für einzelne Tage Überstundenvergütung erhalten und nicht für eine Gesamtzeitraum innerhalb dessen eine Saldierung vorgenommen wird ohne das die einzelne Überstunde dann noch bestimmten Tagen zugeordnet wird.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Schichtplanturnus?

„Der Kläger hat bezogen auf den **Schichtplanturnus von einem Jahr** nicht einmal die von ihm geschuldete Sollarbeitsleistung erbracht!“

Die einschlägige Regelung bei Wechselschicht erachtet auch das BAG sprachlich als nur schwer verständlich formuliert, wenngleich – noch – im Einklang mit der gebotenen Normenklarheit.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Sinn ergibt § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD nur bei folgende Lesart:

Originaltext:

Abweichend von Abs. 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,**

BAG-Text:

„Abweichend von Abs. 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 Absatz 1 TVöD) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.**“

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Eine Auslegung wonach Stunden, die im Dienstplan erfasst sind, unabhängig von ihrem Umfang nie Überstunden sein können würde zu einem „**unsinnigen Ergebnis**“ führen.

Anders als das LAG angenommen hat, sei **Schichtplanturnus** der **Zeitraum, für den der Schicht- oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt worden ist!**

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: der Zeitraum 6/6 bezogen auf 12 Wochen ist dagegen der **Schichtturnus** oder **Schichtumlauf**

Zwei Berechnungsparameter für Überstunden Wechselschicht:

Regelmäßige wöchentliche
Arbeitszeit (§ 2 Abs.1 Anlage 31)

Schichtplanturnus

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Zwei Berechnungsparameter für Überstunden Wechselschicht:

Schichtplanturnus

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
(§ 2 Abs.1 Anlage 31)

Überstunden entstehen erst dann, aber auch immer dann, wenn die im **Schichtplan** wöchentlich eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des **Schichtplanturnus** so **ausgeglichen** werden, dass im Durchschnitt dieses Turnus die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** gemäß § 2 Abs. 1 Anlage 31 AVR erreicht wird

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Nur diese Auslegung entspricht dem Ziel eines flexiblen Personaleinsatzes, bei dem bewusst die Entstehung von Zuschlägen bei der Anordnung von Arbeitsstunden eingeschränkt werden soll.

Auch die Möglichkeit einer Schichtplanänderung mit einer Abweichung vom ursprünglichen Schichtplan ist von dieser Flexibilisierung erfasst und führt daher nicht zu Überstunden, wenn bezogen auf die gesamte Laufzeit des Schichtplans die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: sieht schon in dieser Entscheidung eine **weitere Form der Überstunden** bei Wechselschicht:

Immer dann wenn zu den im Schichtplan festgelegten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, **nicht im Dienstplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, handelt es sich ohne Ausgleichsmöglichkeit um Überstunden!**

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Überstunden:

BAG: Unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist hier für den Schichtplanturnus auf das gesamte Kalenderjahr abzustellen

Tatsächlich gearbeitet hat der Kläger **1.981,20 Stunden**
Jährliche Sollarbeitszeit ist 39 Std. x 4,348 x 12 **2.034,84 Stunden**

Überstunden nach der ersten Variante können daher nicht angefallen sein.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 1:

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468
Geleistete Arbeitszeit	44	40	36	40	40	38	38	44	39	39	42	38	478

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Überstunden: ?

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 1:

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468
Geleistete Arbeitszeit	44	40	36	40	40	38	38	44	39	39	42	38	478

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Überstunden: a)

wenn alle Stunden gemäß - aktualisierter -
Dienstpläneinteilung anfallen: **10 Überstunden**

b) abweichendes Ergebnis, wenn individuell
angeordnete Überstunden in Abweichung vom
Dienstplan

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 2:

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468
Geleistete Arbeitszeit	39	35	36	35	40	38	38	44	39	39	42	38	463	

5 angeordnete
Überstunden

3 angeordnete
Überstunden

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Überstunden: 8 Überstunden ohne Ausgleichsmöglichkeit als angeordnete Überstunden obwohl geleistete Arbeitszeit geringer ist, als die regelmäßige Arbeitszeit

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 3:

Osterwoche mit dienstfreiem Ostermontag

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468 ?
Geleistete Arbeitszeit	44	40	36	40	40	38	38	44	39	39	42	38	478

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Überstunden: ?

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 3:

Osterwoche mit
dienstfreiem Ostermontag

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468 ?
Geleistete Arbeitszeit	44	40	36	40	40	38	38	44	39	39	42	38	478

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Auswirkung des Ostermontag auf die regelmäßige Arbeitszeit?

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG 27.03.2014

BAG: „Reduziert sich die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 Abs.3 S.3 TVöD, bewirkt dies eine Absenkung der Stundenzahl, ab deren Erreichen Überstunden geleistet werden.“

Übertragen auf die AVO-DRS ergibt sich eine Reduzierung um ein Fünftel der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Entscheidung des BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)

Entscheidungen:

BAG Beispiel 4:

Osterwoche mit dienstfreiem Ostermontag

Absenkung gemäß § 3 Abs. 2 Anlage 31 AVR

Woche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Regelmäßige Arbeitszeit	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	468 ./. 7,8 = 460,2
Geleistete Arbeitszeit	44	40	36	40	40	38	38	44	39	39	42	38	478

Schichtplanturnus: 12 Wochen

Auswirkung des Ostermontag auf die regelmäßige Arbeitszeit?

- statt 10 Überstunden aufgrund abgesenkter regelmäßiger Arbeitszeit (ein Fünftel von 39 Stunden = 7,8 Stunden): jetzt 17,8 Überstunden!

BAG (Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16) Fall:

Kläger ist in Teilzeit (29,25 Stunden) als Krankenpfleger beschäftigt. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt 39 Stunden (TVöD-K). Der Kläger verlangt Überstundenzuschläge für Zeiten, die er wöchentlich über 29,25, aber unter 39 Stunden gearbeitet hat.

Nach der früheren Definition handelt es sich dabei um sogenannte Mehrarbeit, für die keine Zuschläge zu zahlen sind und der Arbeitgeber lehnte die Zahlung von Überstunden daher ab.

Problem:

Kurzfristige Überstunden (bei Schicht-) und Wechselschichtarbeit

BAG (Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16):

Lösung:

Die Entscheidung stellt die längst überfällige Ergänzung zur ersten Überstunden-Entscheidung des **BAG vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11)** dar, in der das BAG entschieden hatte, dass sogenannte „**kurzfristige Überstunden**“, also Überstunden, die nach Aushang des Dienstplans angeordnet werden, nicht mehr saldierbar sind und daher zwingend Überstunden bleiben.

Problem:

Kurzfristige Überstunden (bei Schicht-) und Wechselschichtarbeit

BAG (Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16):

Lösung:

Danach blieb die Frage, ob diese Rechtsprechung auch auf den bisherigen Begriff der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten anzuwenden ist.

Dies hat das BAG in seiner aktuellen Entscheidung nunmehr ausdrücklich bestätigt.

Problem:

Kurzfristige Überstunden (bei Schicht-) und Wechselschichtarbeit

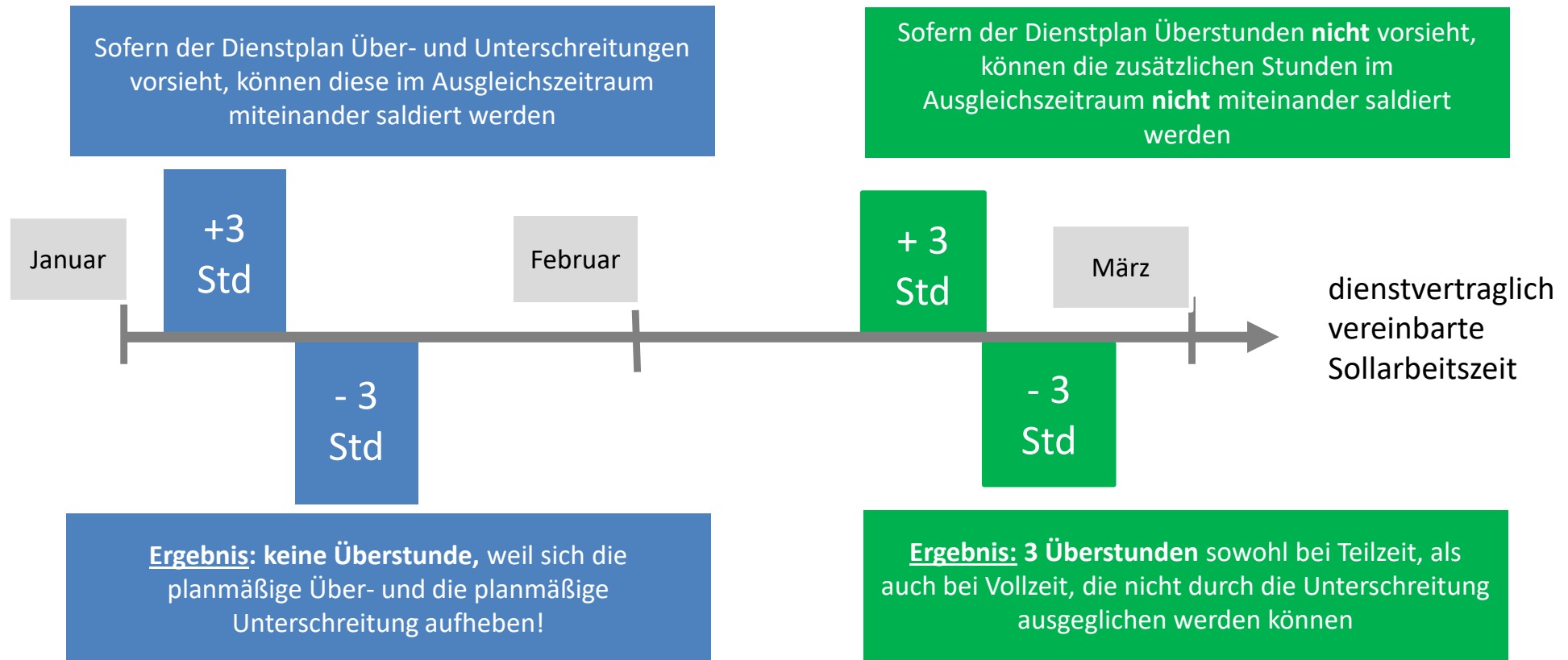
BAG (Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16):

Zitat:

„Bei so genannten ungeplanten Überstunden iSv § 7 VIII Buchst. c Alt. 1 TVöD-K, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, besteht anders als im Fall so genannter eingeplanter Überstunden nach § 7 VIII Buchst. c Alt. 2 TVöD-K keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Überstundenzuschlag. Das gilt auch dann, wenn er in Teilzeit arbeitet und über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leistet, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreitet.“

Problem:

Kurzfristige Überstunden (bei Schicht-) und Wechselschichtarbeit



BAG: Kurzfristige Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

- Der **10. Senat** hatte in der Vergangenheit (zuvor noch mit Urteil vom 26.4.2017 – 10 AZR 589/15) die Auffassung vertreten, dass keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vorliegt, wenn diese bei ungeplanten Überstunden anders als Vollzeitbeschäftigte keinen Überstundenzuschlag erhalten.
- Diese Auffassung hat der 10. Senat jetzt ausdrücklich aufgegeben (Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18) und schließt sich nunmehr der Auffassung des 6. Senats an.

BAG 19.12.2018: Kurzfristige Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

„Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.“

BAG 19.12.2018: Kurzfristige Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

- Die Klägerin ist bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Er regelt unter anderem Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, wie im Fall der Klägerin eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte die Grundvergütung geleistet. Sie hat dagegen keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

BAG 19.12.2018: Kurzfristige Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

- Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG mit Blick auf die Mehrarbeitszuschläge keinen Erfolg.
- Die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung entspreche höherrangigem Recht. Sie sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar.

BAG 19.12.2018: Kurzfristige Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

- **Zu vergleichen seien die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung.**
- Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde. Seine gegenläufige Ansicht gebe er auf, so der Zehnte Senat des BAG (NZA 2017, 1069). Er schließt sich der Auffassung des Sechsten Senats an (NZA-RR 2018, 45).

Schichtplanturnus bei Wechselschichtarbeit

BAG, Urt. v. 11.4.2019 – 6 AZR 249/18

1. § 9 VIII Buchst. c TV-V unterscheidet ebenso wie § 7 VIII Buchst. c TVöD-AT zwischen ungeplanten und eingeplanten Überstunden. Letztere entstehen nur, wenn sie im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.
2. Der Schichtplanturnus beschreibt den Zeitraum, für den der Schichtplan im Vorhinein aufgestellt ist. Dies kann ein gesamtes Jahr umfassen. Monatliche Aktualisierungen stehen dem nicht entgegen.

Schichtplanturnus bei Wechselschichtarbeit

BAG, Urt. v. 11.4.2019 – 6 AZR 249/18

3. Ein jahresbezogener Schichtplanturnus kann auch dann vorliegen, wenn der für ein Jahr aufgestellte Schichtplan bestimmte Zeiträume vorsieht, für die zur Wahrung der Flexibilität die Einteilung der Beschäftigten noch nicht abschließend festgelegt wird. Dies muss aber deutlich die Ausnahme sein. Bei einem Schichtplanturnus von einem Jahr ist grundsätzlich ein Anteil von 25 % flexibler Zeiträume möglich. Die konkrete Besetzung der einzelnen Schichten kann dann – wie im entschiedenen Fall – erst im Rahmen einer Monatsplanung erfolgen.

Schichtplanturnus iSd § 9 VIII Buchst. c TV-V bleibt auch dann das Kalenderjahr, wenn ein Jahresplan die einzelnen Beschäftigten zwar taggenau bezogen auf die verschiedenen Schichten einteilt, dabei aber so genannte „Flex-Wochen“ ausnimmt, für die die Zuteilung erst später im Rahmen einer Monatsplanung erfolgt. Der flexible Anteil darf jedoch 25 % grundsätzlich nicht überschreiten.

KAG Paderborn, Urteil vom 05.04.2019 (I/2019)

Amtlicher Leitsatz

„Es wird festgestellt, dass die vorläufige Regelung des Soll-Dienstplanes für den Dienstplanmonat Dezember 2018 der Pflegeeinrichtung _____ die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung verletzt hat.“

Inhalt:

„Der klagenden Mitarbeitervertretung steht bei der Bestimmung des Ausgleichszeitraums nach § 2 Abs. 2 S. 1 der Anlage 32 AVR ein Mitbestimmungsrecht nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 Abs. 1 MAVO zu. Eine ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch Spruch der Einigungsstelle getroffene einseitige Festlegung eines Ausgleichszeitraums durch den Dienstgeber auf den Zeitraum eines Jahres oder darüber hinaus ist danach unwirksam und verletzt die Mitarbeitervertretung in ihren Mitbestimmungsrechten.“

KAG Paderborn, Urteil vom 05.04.2019 (II/2019)

Amtlicher Leitsatz

„Der Spruch der Einigungsstelle vom 30.11.2018, Aktenzeichen E/I.18 (Dienstplan Juli 2018) wird hinsichtlich der Dienstpläne Pflege und sozialer Dienst für unwirksam erklärt.“

Inhalt:

Streitgegenständlich war jeweils die Einleitung von Einigungsstellenverfahren nach der vorläufigen Inkraftsetzung eines Dienstplanes, zu dem die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nicht erteilt hat. Das Gericht geht davon aus, dass im Zusammenhang mit einem vorläufig umsetzenden Dienstplan mit jedem Tag seiner Durchführung des insoweit begründete Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung untergeht. Daraus folge, dass die Einigungsstelle zu bzw. während einer bereits laufenden Dienstplanperiode nur noch insoweit eine Regelung durch Spruchentscheid treffen kann, als diese noch nicht verstrichen und durch Ausübung des Mitbestimmungsrecht noch gestaltbar ist. Ist die Dienstplanperiode zum Zeitpunkt der Entscheidung schon gänzlich verstrichen, sei das insoweit begründete Mitbestimmungsrecht vollständig untergegangen.

Problem:

Ruhezeit für MAV-Mitglieder?

BAG (Urteil vom 18.01.2017, 7 AZR 224/15) Fall:

Betriebsrat war zur Nachtschicht eingeteilt und argumentierte, dass ihm wegen der notwendigen gesetzlichen Erholungszeit ab 3:00 Uhr morgens eine weitere Teilnahme an der Nachtschicht nicht zumutbar sei, weil für den nächsten Tag um 13:00 Uhr eine Sitzung des Betriebsrats anberaumt worden ist.

Problem:

Ruhezeit für MAV-Mitglieder?

BAG (Urteil vom 18.01.2017, 7 AZR 224/15):

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht gibt dem Betriebsrat recht.

Die arbeitszeitrechtlich vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit sei nicht einzuhalten, wenn der Betriebsrat bis zum Ende der regulären Nachtschicht tätig ist.

Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass es sich bei der Betriebsratstätigkeit um eine Ehrenamtstätigkeit handelt und die Betriebsratssitzung in diesem Fall in der Freizeit des Betriebsratsmitglieds anberaumt worden ist.

Problem:

Ruhezeit für MAV-Mitglieder?

BAG (Urteil vom 18.01.2017, 7 AZR 224/15):

Entscheidung:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betriebsratsmitglied deshalb berechtigt, seine Arbeit vorzeitig einzustellen, damit die Erholungszeit von 11 Stunden eingehalten werden kann. **Es könne im Ergebnis auch dahinstehen, ob die Betriebsrätstätigkeit Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz ist und damit die Regelung über die Ruhezeiten in § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz unmittelbar Anwendung findet.**

Die Entscheidung ist uneingeschränkt auch auf die Mitarbeitervertretungsordnung und Mitarbeitervertreter zu übertragen.

Problem:

Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit

BAG (Urteil vom 06.09.2017, 5 AZR 382/16), Fall:

Klage eines Mitarbeiters auf Vergütung von Überstunden für 100 Tage an denen er durchschnittlich 12 Minuten pro Arbeitstag für das An- und Ablegen der Dienstkleidung und für die Wegezeiten vom Umkleideraum zur Arbeitsstelle, einer Station in einem Krankenhaus, benötigt habe.

Problem:

Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit

BAG (Urteil vom 06.09.2017, 5 AZR 382/16):

Lösung:

Das BAG gibt der Klage Recht. Bei den streitgegenständlichen Umkleide- und Wegezeiten handele es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehöre nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Sinne des Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

Um vergütungspflichtige Arbeit handele es sich beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. An der Offenlegung der von ihm ausgeübten Tätigkeit gegenüber Dritten habe der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers - auch zum Aufsuchen der Umkleideräume - beruht auf einer Anweisung des Arbeitgebers, der daher die Vergütung für die hierbei aufgewendete Zeit schuldet.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Norbert Gescher

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 0661-360606-30

Fax: 0661-360606-35

Mail: gescher@mosebach-partner.de