

Update Rechtsprechung Arbeitszeit nach TVöD/TV-L

11. September 2024

GÜNTHER · ZIMMERMANN
RECHTSANWÄLTE



Sebastian Günther
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Berlin

Übersicht

- TVöD/TV-L und ArbZG
- Sonderfälle
- Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit
- Überstunden
- Bereitschaftszeiten
- Zuschläge bei Feiertag und Wechselschicht

Arbeitszeit Struktur und System

Grundstruktur der §§ 6 ff. TVöD/TV-L

§ 6 → Arbeitszeitvarianten und Sonderformen der Arbeit

§ 7 → Definitionen für die Sonderformen der Arbeit

§ 8 → Vergütung der Sonderformen

§ 9 → Bereitschaftszeiten

§ 10 → Arbeitszeitkonto

§ 11 → Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitdokumentation

Arbeitszeitdokumentation: BAG v. 13. September 2022 – 1 ABR 22/21, AuA 2/23, S. 55
Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein – ggfs. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares – Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden. Für die Aufzeichnung besteht derzeit keine Formvorschrift; sie kann auch handschriftlich erfolgen.

[Link BMAS-FAQs](#)

ArbZG <-> TVöD/TV-L

Arbeitszeitgesetz → Arbeitsschutz (nicht Vergütung)

Arbeitszeitgrenzen, Ruhepausen, Ausnahmen per TV oder BV

Grundsatz:

- § 3 Satz 1 ArbZG → werktäglich max. 8 Stunden (= 48 Std./6-Tage-Woche)
- § 3 Satz 2 ArbZG → max. 10 Stunden, wenn Ausgleich innerhalb von 6 Monaten/24 Wochen (= 60 Std./Woche)
- Beachte: Die grds. Staffelung des Ausgleichszeitraums kann durch Festlegung eines bestimmten Zeitraums abgelöst werden, in welchem die „langen“ Tage nicht am Anfang liegen müssen (Kumulation zweier Ausgleichszeiträume möglich; str.)
- Ausnahme: §§ 7 ArbZG → § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L mit einem 1-jähr. Ausgleichszeitraum

TVöD/TV-L → Arbeitszeitmodelle + Vergütung

§§ 6 ff. TVöD/TV-L: Arbeitszeit (Rechengröße → Vollzeit)

§§ 15 ff. TVöD/TV-L: Vergütung (Entgelt auf der Basis → Vollzeit)

Sonderfälle

Sonderfall Waschzeiten

BAG v. 23.04.2024 – 5 AZR 212/23

Körperreinigungszeiten gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann.

Körperreinigungszeiten sind als Arbeitszeit anzusehen, wenn sie mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und deshalb ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen.

Gegen eine Schätzung im Selbstversuch bestehen auch grundsätzliche Bedenken, wenn sie nicht parteiöffentlich (§ 357 Abs 1 ZPO) erfolgte und die Parteien damit keine Gelegenheit hatten, den Selbstversuch zu beobachten und zu den Ausgangsbedingungen Stellung zu nehmen.

Sonderfälle

Umkleidezeiten, BAG v. 21.07.2021 – 5 AZR 572/20

Bei Zeiten zum An- und Ablegen der persönlichen Schutzausrüstung im Betrieb und den damit verbundenen innerbetrieblichen Wegezeiten handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit nach § 611a Abs 2 BGB.

beachte: BV möglich; DV möglich, wenn das jeweilige PersVG dies zulässt (z.B. BAG v. 19.09.2012 – 5 AZR 678/11, AuA 7/13, S. 438)

Fahrtzeiten von Servicetechnikern, BAG v. 18.03.2020 – 5 AZR 36/1

Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen, gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten. Ist das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit darauf gerichtet, verschiedene Kunden aufzusuchen, gehört dazu zwingend auch die Anreise. Nicht nur die Fahrten zwischen den Kunden, auch die zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück bilden mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit und sind insgesamt die Dienstleistung i.S.d. §§ 611, 611a BGB und als solche vergütungspflichtig.

Reisezeiten bei Auslandsentsendung vgl. BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten

Direktionsrecht und Ausgleich

Wer legt die Lage der Arbeitszeit fest?

- Auch im TVöD/TV-L gilt das Direktionsrecht des § 106 GewO.
- Ort, Zeit und Inhalt der Arbeit bestimmt der AG nach billigem Ermessen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung oder eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind.

Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L:

- grds. 1 Jahr
- Festlegung des Beginns durch den AG
- Verkürzung möglich, beachte Beteiligung des BR/PR
- Verlängerung bei Schicht/Wechselschicht möglich

→ beachte: in § 6 Abs. 2 Satz 2 TVöD/TV-L auch bei Sabbatjahr

→ ohne Festlegung: Ausgleichszeitraum endet und beginnt wöchentlich neu (BAG v. 30.03.2000 – 6 AZR 680/98; v. 10.06.1987 – 4 AZR 68/87)

Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L:

→ ohne Festlegung: Ausgleichszeitraum endet und beginnt wöchentlich neu (BAG v. 30.03.2000 – 6 AZR 680/98; v. 10.06.1987 – 4 AZR 68/87)

Das bedeutet:

1. Für eine Woche mit mehr als der Durchschnittsarbeitszeit erfolgt eine Rückbetrachtung der letzten 51 Wochen. Ggf. gab es Arbeitswochen mit weniger als der Durchschnittsarbeitszeit, so dass es zum Ausgleich kommt.
2. Falls kein Ausgleich durch die Rückbetrachtung möglich ist, ist in den folgenden 51 Wochen darauf zu achten, dass ein Ausgleich erfolgt.

→ Vorteilhaft ist die Festlegung eines festen Ausgleichszeitraums durch den Arbeitgeber, um die Arbeitszeit für alle Beschäftigten in einem einheitlichen Zeitfenster berechnen zu können!

Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L :

beachte: § 8 Abs. 2 TVöD und § 8 Abs. 4 TV-L

- Nach Ablauf des Ausgleichszeitraums sollen die Arbeitsstunden abgerechnet und ggf. ausgezahlt werden (sog. Glattstellen).
- gilt nicht für Überstunden und Reisezeiten (BAG v. 14.12.2010 – 9 AZR 686/09)

Variante: § 10 TVöD/TV-L, Übertrag auf Arbeitszeitkonto

Arbeitszeitmodelle

Übersicht zu § 6 TVöD/TV-L - Arbeitszeitmodelle

fixe Arbeitszeit (ggf. mit Überstunden)

variable Arbeitszeit mit 1-Jahres-Ausgleichszeitraum (ggf. länger)

- Schichtarbeit
- Wechselschichtarbeit
- Arbeitszeitkorridor
- Rahmenzeit
- (Gleitzeit)

Sonderformen der Arbeit

- Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit
- Bereitschaftszeit, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit (bei TZ mit Zust.)

Arbeitszeitkorridor/Rahmenzeit

§ 6 Abs. 6 TVöD/TV-L:

wöchentlicher Arbeitszeitkorridor (mit einvernehmlicher BV/DV) bis zu 45 Stunden innerhalb dieses Korridors geleistete Stunden werden im Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L ausgeglichen

Achtung: § 10 TVöD/TV-L → Arbeitszeitkonto verpflichtend

§ 6 Abs. 7 TVöD/TV-L:

tägliche Rahmenzeit (mit einvernehmlicher BV/DV) zwischen 6 und 20 Uhr, max. 12 Std. innerhalb dieser Rahmenzeit geleistete Stunden werden im Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L ausgeglichen

Achtung: § 10 TVöD/TV-L → Arbeitszeitkonto verpflichtend

→ § 6 Abs. 8: Abs. 6 und 7 TVöD/TV-L nur alternativ und nicht bei Schicht/Wechselschicht

→ Achtung: Abs. 6 und 7 TVöD/TV-L sind Optionen, keine Pflichtmodelle

Gleitzeit

PE zu § 6 TVöD bzw. zu Abschnitt II TV-L: Gleitzeitregelungen unabhängig von Abs. 6 und 7 möglich

→ Gleitzeit wird als mögliche Variante vom TVöD/TV-L vorausgesetzt

→ bei der Gleitzeit wird die Bestimmung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit auf die Beschäftigten übertragen

Achtung:

Trotz Gleitzeit muss der Arbeitgeber den Ausgleich von Minusstunden anweisen und den Zeitraum festlegen (BAG v. 30.03.2000 – 6 AZR 680/98). Nach Ablauf des Ausgleichszeitraums des § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L (früher § 15 Abs. 1 BAT) kann der Arbeitgeber die Stunden nicht mehr nachfordern.

Wichtig für Dienst- und Betriebsvereinbarungen:

→ Regelungen zum Stundenabbau (Abbaumanagement)

→ Auszahlungsregelung § 8 Abs. 2 TVöD-V/ § 8 Abs. 4 TV-L gilt nicht für Gleitzeitmodelle!

Feiertage

Arbeitszeit und Feiertage

§ 6 Abs. 3 TVöD/TV-L:

Grundsatz: 24. und 31. und Feiertage bezahlt frei bzw. späterer Freizeitausgleich = Freistellung von der Arbeit

Nacharbeiten bei Dienstplanfrei?

- Freistellung nicht möglich, da eh keine Arbeitspflicht
- § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD/TV-L nebst PE: Verminderung der Sollarbeitszeit

→ Dazu grundsätzlich: BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 430/11, AuA 9/13, S. 549

Sonderregelung des § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L

BAG v. 24.09.2015 – 6 AZR 510/14, AuA 1/16, S. 47

Die Beschäftigte war grundsätzlich in einer 39-Stunden-Woche (Mo.–Do. 8 Std. und Fr. 7 Std.) eingesetzt. Mehrmals im Jahr hatte sie darüber hinaus den sog. Jourdienst zu übernehmen, Freitags arbeitete sie statt der 7 dann 8 Stunden sowie am Samstag und Sonntag je 5 (insgesamt somit 50 Std.). In der Folgewoche wurden diese 11 Mehrstunden durch einen reduzierten Dienstplan ausgeglichen: Mo.–Mi. 8 Std., Do. 4 Std., Fr. frei (=24 Std.). Auf diese Weise ergab sich eine durchschnittliche, regelmäßige Arbeitszeit i. H. v. 39 Stunden.

Auf einem der Donnerstage einer 24-Stunden-Woche lag ein gesetzlicher Feiertag. Um wie viele Stunden wird die Sollarbeitszeit reduziert?

Sonderregelung des § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L

BAG v. 24.09.2015 – 6 AZR 510/14

Die Beschäftigte hat nach Ansicht des BAG an diesem Tag (vier Stunden) arbeitsfrei wegen des Feiertags – gleichzeitig aber auch vier Stunden frei wegen des Dienstplans, denn die übliche Arbeitszeit an Donnerstagen beträgt regelmäßig 8 Stunden.

Im Fall des BAG soll der Donnerstag (Fronleichnam) für beide Varianten erhalten. Soweit der 6. Senat also einen „Stundenansatz“ verfolgt, müsste man bei frei am Feiertag immer zusätzlich noch fragen, ob eventuell bis an die vom ArbZG erlaubte 10-Stunden-Grenze noch „dienstplanfreie“ Stunden vorhanden sind.

Sonderregelung des § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L

§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD

- Reduzierung der Sollarbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden
- Frage: Was sind die „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“
 - der/die Beschäftigte wurde ja nicht eingeplant ...

Lektüre:

BAG v. 24. September 2015 – 6 AZR 510/14

BAG v. 17. November 2016 – 6 AZR 465/15, AuA 3/17, S. 158

Sonderregelung des § 6 Abs. 3 TVöD/TV-L

§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD/TV-L

- Reduzierung der Sollarbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden
- Frage: Was sind die „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“
 - der/die Beschäftigte wurde ja nicht eingeplant ...
 - Außerhalb von Sonderregelungen:

Lösungsvorschlag:

- Ansatz der üblichen Schichtlänge, z.B., wenn die Schichten immer gleich lang sind
- Bildung eines Durchschnitts: z.B. Betrachtung der letzten drei Monate
- Heranziehung von Schichtlängen anderer Beschäftigter, die an dem Feiertag eingesetzt wurden.
- oder: Ansatz des Durchschnitts der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit

Überstunden

Wie entstehen Überstunden?

§ 7 Abs. 7 TVöD/TV-L

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.

§ 7 Abs. 8 TVöD/TV-L

Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vor-gesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht

ACHTUNG: BAG v. 15. Oktober 2021 - 6 AZR 253/19, AuA 11/21, S. 36

- Der Senat hält an seiner bisherigen, ausschließlich auf den nicht gezahlten Überstundenzuschlag gerichteten Rechtsprechung (BAG 23. März 2017 – 6 AZR 161/16, AuA 5/17, S. 281) ebenso wenig fest wie an dem in dieser Entscheidung sowie in der Entscheidung vom 25. April 2013 (6 AZR 800/11) gefundenen Auslegungsergebnis des Überstundenbegriffs des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD/TV-L im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit.
- § 7 Abs. 6 TVöD/TV-L: Mehrarbeit bedeutet keine Diskriminierung!
- § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD/TV-L ist unwirksam (Verstoß gegen die Normenklarheit)
- Entscheidung erging zum TVöD-K

Überstunden und Beweislast

BAG v. 26.06.2019 – 5 AZR 452/18, AuA 8/19, S. 462

Wird die Arbeitszeit des Arbeitnehmers (elektronisch) erfasst und zeichnet der Arbeitgeber oder für ihn ein Vorgesetzter des Arbeitnehmers die entsprechenden Arbeitszeitznachweise ab, kann der Arbeitnehmer im Überstundenprozess der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von Überstunden schon dadurch genügen, dass er schriftsätzlich die vom Arbeitgeber abgezeichneten Arbeitsstunden und den sich ergebenden Saldo vorträgt.

Darauf muss der Arbeitgeber im Rahmen der abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern, dass, aus welchen Gründen und in welchem Umfang die von ihm oder einem für ihn handelnden Vorgesetzten des Arbeitnehmers abgezeichneten Arbeitsstunden nicht geleistet wurden oder der behauptete Saldo sich durch konkret darzulegenden Freizeitausgleich vermindert hat. Anderenfalls gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO).

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister BAG v. 04.07.2024 – 6 AZR 200/23

Der Kläger hatte eine tägliche Arbeitszeit von 06:30 Uhr bis 16:21 Uhr montags bis freitags, in die eine halbstündige Pause sowie regelmäßig Bereitschaftszeiten fielen. Die sich hiernach ergebende wöchentliche Arbeitszeit von 46,75 Stunden vergütete die Beklagte im Umfang von 31,25 Stunden voll und im Umfang von 15,5 Stunden als Bereitschaftszeit faktorisiert zur Hälfte.

Auf dieser Grundlage - 39 Stunden als Summe aus Vollarbeitszeit und faktorisierten Bereitschaftszeiten - rechnete die Beklagte auch die Monate Februar bis Juli 2021 ab und zahlte, nach Abführung der in den Abrechnungen ausgewiesenen Steuern und Sozialabgaben, die Nettobeträge an den Kläger aus. Weder der Kläger noch die Beklagte verfügen über Aufzeichnungen über den tatsächlichen Anteil der in diesen Monaten angefallenen Arbeits- sowie Bereitschaftszeiten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass seine gesamte Arbeitszeit vollständig zu vergüten sei.

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister

BAG v. 04.07.2024 – 6 AZR 200/23

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

In der Sache hat sie die Ansicht vertreten, bei (Schul-)Hausmeistern und auch beim Kläger fielen nach wie vor typischerweise Bereitschaftszeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang an. Die Aufteilung zwischen Arbeit und Bereitschaftszeit folge aus der Natur der jeweils anstehenden Tätigkeiten und sei vom tatsächlichen Arbeitsanfall und Schulablauf abhängig, wobei in den Ferien weniger zu tun sei. Diese Annahme liege den tarifvertraglichen Regelungen für (Schul-)Hausmeister zugrunde.

Daher müsse der Kläger darlegen und beweisen, dass er während seiner gesamten Anwesenheitszeit in der Schule gearbeitet habe bzw. dass Bereitschaftszeiten nur in unerheblichem Umfang anfielen, so dass diese nicht zu faktorisieren seien. Daran ändere die Dokumentationspflicht im Hinblick auf die Arbeitszeit nichts. Diese lasse nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Darlegungs- und Beweislast für Überstunden unverändert.

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister

BAG v. 04.07.2024 – 6 AZR 200/23

Entscheidung

Der Kläger kann von der Beklagten die Vergütung der unstreitig geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von 46,75 Stunden weder in vollem Umfang noch mit dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen weiteren Anteil von 3,81 Stunden wöchentlich als Vollarbeit beanspruchen.

Bereitschaftszeiten fallen „in nicht unerheblichem Umfang“ an, wenn die Zeitanteile der Bereitschaftszeit bezogen auf die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD-V einen deutlichen Ausprägungsgrad erreichen. Das ist der Fall, wenn der Anteil der Bereitschaftszeiten an der regelmäßigen Arbeitszeit etwa 25 % beträgt.

Macht der Arbeitnehmer ausstehende Vergütung geltend, muss er als Anspruchsteller darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass er im Umfang der vereinbarten Normalarbeitszeit seine geschuldete Tätigkeit erbracht hat oder dass einer der Tatbestände vorliegt, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt.

Der Kläger hat der Darlegungslast nicht genügt.

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister

BAG v. 04.07.2024 – 6 AZR 200/23

Entscheidung

Wendet der Arbeitgeber mithin das Vorliegen von Bereitschaftszeiten ein, hat er zu den tariflichen Voraussetzungen bezogen auf den konkreten Beschäftigten im Einzelnen vorzutragen. Dabei kann er auf Erfahrungswerte abstellen, die er beispielsweise durch Arbeitsaufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum gewonnen hat. Sofern solche nicht vorliegen, ist von ihm eine Prognose zur Schätzung des Anfalls von Bereitschaftszeiten für den jeweiligen Arbeitsbereich abzugeben.

Liegt eine typische (Schul-)Hausmeistertätigkeit vor, ist der Anwendungsbereich des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V grundsätzlich eröffnet. Damit tritt eine Beweislastumkehr ein und der Hausmeister hat darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, dass er gleichwohl nicht in den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen fällt.

Kann der mit typischen (Schul-)Hausmeistertätigkeiten beschäftigte Arbeitnehmer nicht nachweisen, dass die Voraussetzungen des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V nicht vorliegen, sind Bereitschaftszeiten gemäß dessen Satz 5 nur mit dem Faktor 0,5 als tarifliche Arbeitszeit zu werten.

Wechselschicht

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister

LAG Berlin-Brandenburg v. 27.06.2024 – 26 Sa 136/24

Erst der Wechsel "rund um die Uhr" in bestimmten Zeiträumen und die damit einhergehenden Belastungen lösen die Wechselschichtzulage aus.

Wechselschichtarbeit i.S.v. § 7 Abs. 1 TVöD wird nach der dazu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann, wie tariflich verlangt, „geleistet“, wenn das Belegschaftsmitglied in allen Schichten, die „rund um die Uhr“ erbracht werden, eingesetzt wird.

Dies umfasse das Erfordernis, dass die wechselnden Arbeitsschichten „ununterbrochen“ i.S.v. § 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD stattfinden und das Belegschaftsmitglied in diesen Ablauf integriert sei. Es müsse selbst mit seinen individuellen Schichten, zu denen es eingeteilt ist, den kompletten Zeitrahmen „rund um die Uhr“ abdecken.

Nur dann sei es in allen Schichtarten eingesetzt. Erst der Wechsel „rund um die Uhr“ in bestimmten Zeiträumen und die damit einhergehenden Belastungen lösen danach die Wechselschichtzulage aus. Die Tarifvertragsparteien hätten mit ihrer Definition in § 7 Abs. 1 TVöD den Begriff der Wechselschicht abschließend und eindeutig formuliert. Danach stehe jede Unterbrechung der täglichen Arbeit, sei es auch nur in geringfügiger Form, der Annahme von Wechselschichtarbeit entgegen.

vgl. auch BAG v. 16.06.2021 – 6 AZR 179/20

Wechselschicht

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister LAG München v. 01.03.2024 – 7 Sa 445/23

Die Parteien streiten noch über die Bezahlung einer Wechselschichtzulage und Zusatzurlaub eines freigestellten Personalratsmitglieds. Der Kläger hat geltend gemacht, dass ihm auch in der Freistellung ein Zusatzurlaub bei Wechselschicht und eine Vergütung zustünde, die Zeitzuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Samstagsarbeit und die Wechselschichtzulage beinhalte.

Er hat dazu vorgetragen, dass er bis einschließlich 2010 durchgängig in Wechselschicht gearbeitet habe. Ohne die nunmehrige komplette Freistellung vom Dienst für Betriebsratstätigkeit hätte er ebenso wie vergleichbare Kolleginnen und Kollegen in Wechselschicht sowie an Feiertagen, Sonntagen, Samstagen und in der Nacht gearbeitet. Hinzu kämen vier Feiertagsdienste pro Jahr.

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister LAG München v. 01.03.2024 – 7 Sa 445/23

Nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPersVG gilt, dass die Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge hat.

Von ausschlaggebender Bedeutung ist, dass der Kläger jedenfalls kurz vor seiner Freistellung für seine Tätigkeit im Personalrat nicht nur unregelmäßig, sondern in drei voranliegenden Monaten, nämlich in den Monaten September, Oktober und November, in Wechselschicht gearbeitet hat.

Bereitschaftszeiten (Schul-)Hausmeister

LAG München v. 01.03.2024 – 7 Sa 445/23

Maßgeblich ist aber, dass nicht vom Kläger sein Schichtplan erstellt wird, sondern dass seine Einteilung aus der Sphäre der Beklagten, der Arbeitgeberin, herrührt und wenn diese den Kläger in Wechselschicht in wiederkehrender Weise, wenn auch erst seit kurzem einteilt, dann ist es offensichtlich, dass dies auch weiterhin der Fall gewesen wäre, wenn der Kläger nicht freigestelltes Personalratsmitglied geworden wäre.

Im Übrigen birgt die Vorgehensweise der Beklagten die Gefahr, dass ein Personalratsmitglied von einer anstehenden Freistellung bzw. von der Ausübung des Amtes als Personalrat Abstand nimmt, wenn es kurz zuvor wegen bestimmter Tätigkeiten eine höhere Vergütung erhalten hat oder auch höhergruppiert wurde und nunmehr befürchten muss, diese finanziellen Vorteile wieder einzubüßen. Es liegt auf der Hand, dass damit in nicht hinzunehmender Weise die Gefahr einer unzulässigen Beeinträchtigung der Personalratstätigkeit vorliegt.

Beachte: Revision eingelegt, BAG-Az.: 7 AZR 138/24

Feiertagszuschlag

Feiertagszuschlag und Arbeitsort

LAG Hamm v. 11.01.2024 – 11 Sa 936/23, AuA 4/24, S. 57

Der gemäß TV-L beschäftigte Kläger war an Allerheiligen für den Arbeitgeber in Hessen tätig, der regelmäßige Arbeitsort befand sich in Nordrhein-Westfalen. Er begehrte Feiertagszuschläge, obwohl am Tätigkeitsort in Hessen kein Feiertag war.

Das LAG lehnte die Gewährung von Feiertagszuschlägen ab. Der TV-L sei so auszulegen, dass für die Frage, ob ein Arbeitnehmer Feiertagsarbeit geleistet habe, auf den konkreten Beschäftigungsort abzustellen sei. Der regelmäßige Beschäftigungsort sei dann nicht von Bedeutung, wenn und soweit der Arbeitnehmer dort nicht auch tatsächlich tätig werde. Maßgeblich für Feiertagszuschläge nach dem TV-L ist damit der tatsächliche Arbeitsort.

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und wir würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht

Am Friedrichshain 22
10407 Berlin

Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Sebastian Günther
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Tel. 030 308308-23
guenther@gz-law.de



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app

