

6. Fazit

- Die Arbeitgeber müssen das Nebeneinander von berufsständischer Ärzteversorgung und gesetzlicher Rentenversicherung für ihre beschäftigten Ärztinnen und Ärzte hinnehmen. Die Gestaltungshoheit in Form der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht obliegt allein den Ärztinnen und Ärzten und der DRV Bund und ist abhängig von der Art der „ärztlichen Tätigkeit“.
- Nach der aktuellen Rechtsprechung des BSG muss der Arbeitgeber davon ausgehen, dass eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nur für die Beschäftigung gilt, für die sie ausgesprochen worden ist. Überträgt er dem Beschäftigten eine neue Tätigkeit, muss er jetzt von der Versicherungs- und Beitragspflicht in der Rentenversicherung ausgehen, bis ein neuer Befreiungsbescheid vorgelegt wird.
- In der Personalpraxis ergeben sich aus dieser Rechtsprechung bei Altfällen nachträgliche Beitragsforderungen der Rentenversicherung, soweit dem nicht Vertrauensschutzgesichtspunkte entgegenstehen. Dies kann zu erheblichen finanziellen Mehrbelastungen der Arbeitgeber führen.
- Die Verwaltungspraxis der DRV Bund geht davon aus, dass eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nur bei Ausübung einer spezifisch „ärztlichen Tätigkeit“ in Anlehnung (aber nicht in völliger Übereinstimmung) an das ärztliche Berufsrecht möglich ist. Dies kann besonders bei neuen ärztlichen Berufsbildern für den Arbeitgeber zu Problemen bei der Stellenbesetzung und für den Arbeitnehmer zu einem unerwünschten Wechsel des Alterssicherungssystems führen.
- Aus Sicht des Arbeitgebers ist daher eine Harmonisierung der rechtlichen Regelungen zu den beiden Alterssicherungssystemen dringend erforderlich.

Dr. Jens Steinigen*

BAG zu Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 7 Abs. 8 TVöD

Anmerkung zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.4.2013 – 6 AZR 800/11 (in diesem Heft S. 437)

Übersicht

1. Einleitung
2. Kernaussagen des Urteils
3. Würdigung
4. Fazit

1. Einleitung

Die weitere Flexibilisierung des Personaleinsatzes ohne zusätzliche Kosten für die öffentlichen Arbeitgeber war eine der von der Arbeitgeberseite ausdrücklich erklärten Zielsetzungen¹ in den Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien, die zum Abschluss des TVöD geführt haben. Ein wesentliches Element der neuen tariflichen Regelungen, mit dem man dieses Ziel erreichen wollte, sollte die Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeiten der Beschäftigten an einen ggf. schwankenden Arbeitsbedarf sein und zwar ohne Zusatzkosten (bspw. für Zuschläge). Da Überstunden auch nach dem Konzept des TVöD grundsätzlich zuschlagspflichtig sind², war dieses Ziel nur zu erreichen, wenn schon das Entstehen von Überstunden eingeschränkt wird. Diesen Flexibilisierungsbedarf und die somit erforderliche Erweiterung der Möglichkeiten des Arbeitgebers, zuschlagsfreie Arbeitsleistung bedarfsgerechter abzurufen, erkennt nun auch das BAG in seiner Entscheidung vom 25.4.2013 im Hinblick auf die Definition von Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD an.

Seit Inkrafttreten des TVöD gab es aufgrund der kaum verständlichen Formulierung von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD³ erhebliche Probleme bei der Auslegung und Anwendung der Norm. Dies betraf etwa die Frage, ob auch im Fall von Wechselschicht- und Schichtarbeit bei einer Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit Überstunden durch späteren Freizeitausgleich vermieden werden können. Unklar war auch, unter welchen Voraussetzungen die

im Schichtplanturnus von vorneherein geplanten Arbeitszeiten Überstunden sein können.⁴ Für die erste Fragestellung legt das BAG, auch wenn nicht entscheidungserheblich und somit abschließend nicht entschieden, seine vorläufige Rechtsansicht dar. Durch die Beantwortung der zweiten Frage erhält die Praxis nach 8 Jahren TVöD nunmehr eine hilfreiche „Gebrauchsanleitung“ für die Anwendung von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD und des gleichlautenden § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L.

2. Kernaussagen des Urteils

Das BAG sieht in § 7 Abs. 8 Buchst. c für den Fall von Wechselschicht- und Schichtarbeit zwei Konstellationen geregelt: Erstens sei festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die im Schichtplanturnus von vorneherein geplanten Arbeitszeiten Überstunden sind. Zweitens ergebe sich aus der Vorschrift, inwieweit bei einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit Überstunden entstehen. Dazu führt das BAG folgendes aus:

- a) Voraussetzungen, unter denen die im Schichtplanturnus von vorneherein geplanten Arbeitszeiten Überstunden sind

Bezugspunkte für die Frage, ob die im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden Überstunden iSv. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD sind, sind einerseits die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSd. § 6 Abs. 1 TVöD und ande-

* Der Verf. ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Lenze Baier Kraus Steinigen, Traunstein.

1 Hamm, Der Betriebsrat 2006, 16.

2 Vgl. § 8 Abs. 1 TVöD/TV-L.

3 Burger in Burger TVöD/TV-L 2. Aufl. § 7 Rn. 106 hält die Norm für sprachlich nahezu unverständlich.

4 S. den Überblick bei Steinigen ZTR 2010, 509, 512 f.

rerseits der Schichtplanturnus. Unter „Schichtplanturnus“ ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist. Nicht gemeint ist damit der Schichtrhythmus, d. h. der Zeitraum, nach dessen Abschluss ein Wiederbeginn des vorgesehenen Arbeitszeitrhythmus eintritt. Davon war noch das Berufungsgericht ausgegangen. Dieser Schichtplanturnus ist zugleich der Ausgleichszeitraum, für den festzustellen ist, ob durch die im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten iSv. § 6 Abs. 1 TVöD überschritten wird oder nicht.

Bei Stunden, die im Schichtplan vorgesehen (festgesetzt) sind, entstehen zuschlagspflichtige Überstunden nur dann, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter nach § 6 Abs. 1 TVöD erbringen müsste. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die derart im Schichtplan vorgesehenen Stunden bereits bei dessen Aufstellung oder erst infolge einer späteren Änderung/Ergänzungen des Plans festgesetzt werden.

Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleichs zwischen der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum nach § 6 Abs. 1 TVöD geschuldeten Arbeit. Wird im Schichtplanturnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten, liegen keine Überstunden vor.

- b) Voraussetzungen, unter denen bei einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit Überstunden entstehen

Im Fall von Wechselschicht- und Schichtarbeit sollen Überstunden bereits dann zwingend und ohne jede Ausgleichsmöglichkeit – etwa während des noch laufenden Schichtplanturnus – entstehen, wenn über die im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden hinaus zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet und geleistet werden.

3. Würdigung

Zu begrüßen ist zweifelsohne, dass das BAG den Sinn und Zweck der Überstundenregelungen des TVöD in einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der Erweiterung der Möglichkeiten für den Arbeitgeber sieht, zuschlagsfreie Arbeitsleistung bedarfsgerechter abzurufen. Die Tarifvertragsparteien ihrerseits wollten diesem Ziel offenbar ebenfalls Rechnung tragen und haben Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD wie folgt definiert:

Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) (...),
 b) (...),
 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.“

Auch aus Sicht des BAG ist diese tarifliche Regelung sprachlich „nur schwer verständlich formuliert“. Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Normenklarheit, das auch für tarifvertragliche Regelungen gilt, sei dennoch – so das BAG – (gerade noch) nicht verletzt. Allerdings ergebe § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD (nur) bei folgender Lesart Sinn:

„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.“

Das BAG sieht somit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD zwei Konstellationen geregelt, nämlich

- einerseits die Frage, unter welchen Voraussetzungen die im Schichtplanturnus geplanten Arbeitszeiten – sei es im Vorhinein, sei es auf Grund späterer Änderung – Überstunden sind und
- andererseits die Frage, wann Überstunden bei einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit entstehen.

Soweit das Gericht die erste Frage dahin beantwortet, dass bei Stunden, die im Schichtplan vorgesehen (festgesetzt) sind, zuschlagspflichtige Überstunden nur dann entstehen, wenn mehr Stunden vorgesehen sind und geleistet werden, als sie ein Vollzeitbeschäftigter nach § 6 Abs. 1 TVöD im gesamten Schichtplanturnus erbringen müsste, verdient die Entscheidung uneingeschränkt Zustimmung. Dies gilt auch für die Klarstellung, dass es nicht darauf ankommt, ob die derart im Schichtplan vorgesehenen Stunden bereits bei dessen Aufstellung oder infolge einer späteren Änderung/Ergänzung des Plans festgesetzt werden. Zuzustimmen ist schon aus rein praktischen Erwägungen auch der weiteren Feststellung, dass mit Schichtplanturnus iSv. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD der Zeitraum gemeint ist, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist und nicht der Schichtrhythmus, d. h. der Zeitraum, nach dessen Abschluss ein Wiederbeginn des vorgesehenen Arbeitszeitrhythmus eintritt. Bei Schichtsystemen werden sich die einzelnen Arbeitszeitrhythmen vielfach nicht so klar ermitteln lassen, wie in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall.

All dies schafft klare Kriterien und gibt dem öffentlichen Arbeitgeber tatsächlich die Möglichkeit, zuschlagsfreie Arbeitsleistung bedarfsgerechter abzurufen, etwa wenn Dienst-/Schichtpläne jeweils für längere Zeiträume im Voraus aufgestellt werden und etwaiger frühzeitig erkannter Änderungsbedarf rechtzeitig im Plan berücksichtigt wird.

Durchaus skeptisch kann man demgegenüber der Ansicht gegenüberstehen, dass Überstunden iSv. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD bereits dann zwingend ohne jede Ausgleichsmöglichkeit entstehen, wenn zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden.⁵

Zum einen – so das BAG zur Begründung seiner Ansicht – schließe es der Grundsatz, dass das Entstehen von Überstunden in den Fällen des § 7 Abs. 8 TVöD im Vergleich zur Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD weiter eingeschränkt werden sollte, nicht aus, damit zugleich auch das Entstehen von Überstunden auszuweiten. Zum anderen ließe sich diese Ausweitung mit der besonderen Erschwernis für Wechsel-/Schichtarbeiter, die unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, erklären. Denn diese Erschwernis sei von der Schicht- bzw. Wechselschichtzulage, die nur einen Ausgleich für die Störung des gleichmäßigen Tagesrhythmus gewähren soll, nicht abgedeckt.

⁵ So etwa auch BeckOK B/B/M/R/Goodson TVöD Stand 1. Oktober 2012 § 7 Rn. 48a und 48b; ders. BeckOK B/B/M/R TV-L Stand 1. Oktober 2012 § 7 Rn. 56 unter Bezugnahme auf Historie der Tarifverhandlungen.

Diese Argumentation dürfte allerdings vor einer endgültigen Entscheidung dieser Frage nochmals zu überdenken sein. Der Wille der Tarifvertragsparteien und erst recht nicht der von ihnen gewählte Wortlaut sprechen zwingend dafür, dass bei einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit kein Ausgleich innerhalb des Dienstplanturnus zur Vermeidung von Überstunden möglich sein soll.

Zuzugeben ist der vom BAG geäußerten Auffassung sicherlich, dass damit ein weitgehender Gleichlauf mit den anderen beiden in § 7 Abs. 8 Buchst. a und b TVöD geregelten Sonderfällen erzielt werden kann. Auch in diesen beiden Sonderfällen besteht keine Möglichkeit, Überstunden durch einen späteren Ausgleich noch zu vermeiden, wenn im Fall eines Arbeitszeitkorridors über 45 Stunden bzw. die vereinbarte Obergrenze hinaus oder bei einer vereinbarten Rahmenzeit außerhalb dieser Rahmenzeit Arbeitsstunden angeordnet werden. Die Auslegung dieser Regelungen ist kaum mehr streitig⁶, sieht man einmal von der Auffassung ab, dass die in § 7 Abs. 7 TVöD vorgesehene Ausgleichsmöglichkeit auch in den Fällen des § 7 Abs. 8 TVöD anwendbar bleiben soll.⁷ Auch der Vergleich mit § 7 Abs. 7 TVöD, in dem nur ein sehr kurzer Ausgleichszeitraum von einer Woche und unabhängig davon vorgesehen ist, ob in der Woche, in der über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet wurde, überhaupt die regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten iSv. § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD erreicht oder überschritten wird⁸, streitet für diese Auslegung.

Dennoch gibt es auch gewichtige Argumente, die gegen eine solche Auslegung sprechen.

Denn in den in § 7 Abs. 8 Buchst. a und b TVöD geregelten Fällen besteht anders als bei Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit schon bei der täglichen Arbeitszuweisung eine erhebliche und kostenneutrale Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung für den Arbeitgeber. Auch scheint es wenig Sinn zu machen, zwar anzuerkennen, dass das Entstehen von Überstunden in den Fällen des § 7 Abs. 8 TVöD im Vergleich zur Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD weiter eingeschränkt werden sollte, gleichzeitig jedoch in eine der Fallgestaltungen des § 7 Abs. 8 TVöD eine Erweiterung dieser Möglichkeiten hineinzulesen.

Auch das Argument, dass Schicht- bzw. Wechselschichtzulage nur die Störung des gleichmäßigen Tagesrhythmus ausgleichen sollen, womit die mit der unvorhergesehenen Inanspruchnahme über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus verbundene Erschwernis nicht abgedeckt ist, erscheint nur auf den ersten Blick plausibel. Die mit der unvorhergesehenen Inanspruchnahme über die festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus verbundene Erschwernis trifft alle Arbeitnehmer gleichermaßen, unabhängig davon, ob sie nach einem Wechselschicht-, Schicht-, oder einfachen Dienstplan bzw. über die nach § 7 Abs. 7 TVöD dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus arbeiten. Wenn jedoch für Arbeitnehmer, die Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit leisten, die damit verbundene Erschwernis bereits durch Gewährung einer Schicht- bzw. Wechselschichtzulage ausgeglichen wird, so kann allein das Leisten von Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit kein Kriterium dafür sein, ob die mit der unvorhergesehenen Inanspruchnahme über festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus verbundene Erschwernis nochmals durch Gewährung eines Überstundenzuschlags auszugleichen ist; vor allem, wenn einen solchen Ausgleich andere Arbeitnehmer bei ansonsten gleicher Sachlage nicht erhalten. Allein der Umstand, dass Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wird, kann somit im Hinblick auf diese Frage für die Auslegung von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nicht maßgeblich sein. Dies erkennt das BAG in seinem Urteil im Prinzip letztlich auch selbst an, wenn es unter Rn. 30 hervorhebt, dass der Schichtplan keine

andere Qualität als der Dienstplan habe, weil der Arbeitgeber auch mit einem solchen Plan nur die Arbeitsaufgabe, die für diese Arbeitsaufgabe einzusetzenden Arbeitnehmer und den zeitlichen Umfang ihres Einsatzes festlege. Weshalb hätten die Tarifvertragsparteien aber dann bei weitgehend gleicher Sachlage in dem einen Fall bei Erhöhung der geplanten täglichen Arbeitszeit einen späteren Ausgleich zur Vermeidung von Überstunden zulassen, im anderen Fall jedoch generell ausschließen sollen? Man hätte dann doch zumindest erwarten können, dass dies im Wortlaut eindeutig seinen Niederschlag findet.

Auch rein praktische Erwägungen sprechen für dieses Auslegungsergebnis. Ungleich mehr als bei anderen Formen der Arbeit hängt bei Wechselschicht- und Schichtarbeit die unvorhergesehene Inanspruchnahme über die festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus von den Arbeitnehmern selbst ab und liegt nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. So besteht beispielsweise im Bereich der Pflege vielfach das Erfordernis (verbunden mit einer entsprechenden generellen Anordnung des Arbeitgebers), dass der Mitarbeiter, dessen Schicht endet, seine Arbeit erst beenden kann, wenn der Kollege, der in der Folgeschicht eingeteilt ist, am Arbeitsplatz erschienen und eine Übergabe erfolgt ist. Erscheint der Kollege nicht pünktlich am Arbeitsplatz, so würden für den in der vorhergehenden Schicht Eingeteilten bereits zuschlagspflichtige Überstunden entstehen, ohne dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hätte, dies durch einen Freizeitausgleich – zu welcher Zeit auch immer – zu verhindern. Der Mitarbeiter, der zu spät kommt, müsste diese Zeit nacharbeiten. Damit wären die vom Arbeitgeber geplante Arbeitszeitkapazität im Betrieb vorhanden und der Freizeitausgleich ohne weiteres möglich. Dennoch würden für den Arbeitgeber auf Grund des Überstundenzuschlags Mehrkosten entstehen, ohne dass man dies in irgendeiner Art und Weise seinem Verantwortungsbereich zurechnen könnte. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD sollte das Entstehen von Überstunden im Vergleich zur Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD eigentlich weiter einschränken. Nach Ansicht des BAG würde die Vorschrift aber zugleich sogar eine Erweiterung enthalten, vielfach ohne dass dies im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegt. Auch dies wäre wohl ein eher schwer verständliches Ergebnis, was umso mehr gilt, als bei der Auslegung auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen ist und im Zweifel derjenigen Tarifauflegung der Vorzug gebührt, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.⁹

Zu bedenken ist ferner, dass nach der klaren und eindeutigen Konzeption des TVöD Teilzeitbeschäftigte, die zwar Mehrarbeit leisten, dabei aber nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschreiten, dafür keinen Zuschlag erhalten.¹⁰ Wie sollte dann aber im Fall eines Teilzeitbeschäftigten, der Wechselschicht- oder Schichtarbeit leistet, die Frage beantwortet werden, ob bei einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit zuschlagspflichtige Überstunden entstehen. Wenn man die Auffassung teilt, dass § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD im Vergleich zur Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD das Entstehen von Überstunden zugleich auch ausweiten soll, so käme man nicht umhin, auch Teilzeitbeschäftigten in diesem Fall einen Überstundenzuschlag zuzuer-

6 Vgl. z. B. BeckOK B/B/M/R/Goodson TVöD Stand 1. Oktober 2012 § 7 Rn. 43 und 45.

7 So etwa Böhme, Pflege- und Krankenhausrecht 2006, 99, 102.

8 BeckOK B/B/M/R/Goodson TVöD Stand 1. Oktober 2012 § 7 Rn. 37.

9 St. Rspr., vgl. z. B. BAG, Urteil vom 24.10.2007 – 10 AZR 878/06 –, NZA 2008, 131/132, Rn. 15.

10 LAG Niedersachsen, Beschluss vom 8.12.2011 – 5 Sa 982/11 –, unter Verweis auf die Tarifgeschichte und die Vorgängerregelung des § 17 BAT; BeckOK B/B/M/R/Goodson TVöD Stand 1. Oktober 2012 § 7 Rn. 28.

kennen. Dies allerdings wäre ein klarer Systembruch, für den man ebenfalls eindeutige Anhaltspunkte im Wortlaut der tariflichen Vorschrift einfordern müsste.

Ausgehend davon würde sich vielmehr folgende Lesart des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD anbieten:

„Abweichend von Absatz 7 sind im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Schichtplan vorgesehen sind und allein oder einschließlich der über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordneten Arbeitsstunden – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TVöD) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.“

Der jeweilige Dienstplanturnus wäre somit der einheitliche Ausgleichszeitraum bei Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit. Nur, wenn in diesem Ausgleichszeitraum mehr Arbeitsstunden geleistet werden, als in § 6 Abs. 1 TVöD vorgesehen, liegen Überstunden vor. Dabei sind die durch eine (kurzfristige) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden nur dann zu berücksichtigen, wenn diese vom Arbeitgeber auch angeordnet wurden.

Diese Auslegung würde zudem weitere Fragen klären, etwa ob die im Rahmen der kurzfristige Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden am Ende des Schichtplanturnus bei der Ermittlung der Überstunden im Rahmen des Vergleichs zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit iSv. § 6 Abs. 1 TVöD (nochmals) zu berücksichtigen sind oder wie eine spätere Änderung/Ergänzung des ursprünglich aufgestellten Plans vom Fall einer (kurzfristigen) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit abzugrenzen ist.

4. Fazit

Die Entscheidung bringt für die Auslegung von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD deutlich mehr Klarheit, was schon vor dem Hintergrund, dass der schwer verständliche Wortlaut zu höchst unterschiedlichen Lösungsansätzen in der Literatur geführt hatte, zu begrüßen ist. Sie gibt dem öffentlichen Arbeitgeber nunmehr eine Handlungsanweisung an die Hand, um bei Wechselschicht- und Schichtarbeit zuschlagsfreie Arbeitsleistung bedarfsgerechter abzurufen. Ratsam erscheint es in jedem Fall, den jeweiligen Dienstplanturnus auf einen möglichst langen Zeitraum zu erstrecken, unvorhergesehenen Änderungsbedarf möglichst frühzeitig einzupflegen und darauf zu achten, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten iSv. § 6 Abs. 1 TVöD im Dienstplanturnus nicht überschritten wird. So lassen sich bei Wechselschicht- und Schichtarbeit am effektivsten zuschlagspflichtige Überstunden vermeiden. Eine (kurzfristige) Verlängerung der im Voraus geplanten täglichen Arbeitszeit sollte demgegenüber vermieden werden.

Für die Tarifvertragsparteien selbst kann an dieser Entscheidung aber allenfalls erfreulich sein, dass das BAG den nach langwierigen Verhandlungen über den TVöD letztlich vereinbarten Wortlaut mit Blick auf das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Normenklarheit zumindest noch mit einem „ausreichend“ benotet hat. Für die Praxis bleibt nur die Hoffnung, dass die Tarifvertragsparteien dies nicht als Freibrief, sondern als Warnung verstehen und künftig bei der Gestaltung ihrer Tarifverträge für eine verständliche Formulierung dessen Sorge tragen, worauf sie sich geeinigt haben.

Buchbesprechung

Effertz, **TV-L Jahrbuch Länder 2013**
TVöD Jahrbuch Bund 2013

Kommentierte Textsammlungen, Walhalla Fachverlag 2013, 1334/1196 Seiten, jeweils 22,- €, ISBN 978 3 8029 7946 0 /7945 3

Die bewährten, Umfangreichtum mit Handlichkeit verbindenden Textsammlungen liegen nunmehr auch für die Bereiche der Länder (TdL) und des Bundes (zum kommunalen Bereich s. ZTR 2013, 127) wieder auf aktuellem Stand vor, wobei für die Länder die Tarifeinigung vom 9. März 2013 in den Tabellen (sowie zum TV-L-Text ergänzend anmerkend) berücksichtigt ist; ebenso wurde zum TV Ärzte/TdL hinsichtlich der dortigen Einigung vom 11. April 2013 verfahren.

Neben der weitestgehend vollständigen Wiedergabe der praxisrelevanten Tariftexte sind nicht nur Vorschriften des TV-L bzw. TVöD komprimiert erläutert, wird vielmehr einleitend auch aktuelle Rechtsprechung kurz referiert und wird vertieft auf Entwicklung und Stand des Tarifrechts der Arbeiter sowie auf das Konzept der dualen Studiengänge eingegangen. Im TV-L-Jahrbuch ist ferner auf die instruktive Einführung in die neue Entgeltordnung hinzuweisen. Mutet der Text der Entgeltordnung mit hier rd. 330 Seiten opulent an, relativiert sich dieser Eindruck im Vergleich zu der in den beiden TVöD-Jahrbüchern abgedruckten BAT-Vergütungsordnung – also ohne Arbeiter-Merkmale! –, die dort rd. 380 (VKA) bzw. (Bund) 350 Seiten beansprucht. Ob die TVöD-Jahrbücher 2014 ebenfalls mit neuen Entgeltordnungen aufwarten können?

Christian Fieberg, Bonn