

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 346/18

4 Ca 1329/17

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 30.04.2019

Rechtsvorschriften: §§ 7, 8 TVöD

Orientierungshilfe:

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 a TVöD-K nur dann, wenn sie gemäß § 7 Abs. 7 TVöD-K die Arbeitszeit für einen Vollbeschäftigten überschreiten. Eine Auslegung, wonach Teilzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge für Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TVöD-K erhalten, ist mit dem Wortlaut, der Regelungssystematik und dem darin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien nicht vereinbar.
2. Die Überstundenzuschläge im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K verfolgen den Zweck, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen und nicht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Dieser Zweck rechtfertigt eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, so dass kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG vorliegt (entgegen BAG vom 23.03.2017, Az.: 6 AZR 161/16).

Urteil:

1. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 16.08.2018 – 4 Ca 1329/17 – wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung von tariflichen Überstundenzuschlägen.

Die Klägerin ist seit April 1997 bei der Beklagten, die in C-Stadt eine Klinik betreibt, als Pflegekraft in Teilzeit im Umfang von 20 Stunden pro Woche beschäftigt.

Nach §§ 2 Abs. 2, 10 Abs. 1 des zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Beklagten am 19.01.2017 abgeschlossenen Haustarifvertrags (*Haus-TV, Bl. 114 ff. d. A.*) finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung ab 01.01.2017 die zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser vereinbarten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in ihrer zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrags gültigen Fassung Anwendung.

Die in die Entgeltgruppe E 7 A Stufe 6 eingruppierte Klägerin leistet ihre Arbeit nach Dienstplänen, die monatsweise gelten. Sie leistet keine Wechselschicht- oder Schichtarbeit iSd. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K.

Im streitbefangenen Zeitraum von Januar 2017 bis Juli 2017 erbrachte die Klägerin Arbeitsleistung über die in den Dienstplänen vorgenommene Einteilung hinaus. Dies kam dadurch zustande, dass die Klägerin ihren Dienst früher angetreten oder später beendet hatte, als im Dienstplan vorgesehen oder an Tagen zur Arbeitsleistung herangezogen worden wurde, die im Dienstplan nicht als Arbeitstage vorgesehen waren. Die Beklagte teilte die Klägerin dabei auch über die individuell geschuldete Arbeitszeit hinaus in den Dienstplänen ein. Die von der Klägerin geleisteten Arbeitsstunden gingen aber zu keinem Zeitpunkt über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus.

Die Beklagte vergütete sämtliche Arbeitsstunden mit dem regulären Stundensatz. Einen Überstundenzuschlag zahlte die Beklagte nicht. Für die Zeit bis einschließlich Juni 2017 ist der Berechnung des Überstundenzuschlags ein Stundenentgelt von 16,03 € brutto und ab Juli 2017 von 16,27 € brutto zugrunde zu legen (*vgl. Sitzungsprotokoll des Arbeitsgerichts v. 19.07.2018, Bl. 103 d. A.*).

Mit ihrer am 13.12.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Zahlung von Überstundenzuschlägen iHv. zuletzt 319,08 € brutto für insgesamt 66,32 Überstunden eingeklagt. Sie hat dabei zwischen ungeplanten Überstunden und Überstunden aufgrund von Überplanung differenziert. Im Zeitraum Januar bis Juli 2017 seien insgesamt 48,32 ungeplante Überstunden dadurch angefallen, dass die Klägerin – wegen Teilnahme

an Dienstbesprechungen oder Fortbildungsveranstaltungen - früher oder später als im Dienstplan vorgesehen gekommen oder gegangen sei oder kurzfristig „aus dem Frei“ habe einspringen müssen. Aufgrund von Überplanung, d.h. der Einteilung der Klägerin im Dienstplan über ihre Sollarbeitszeit hinaus, seien weitere 18 Überstunden angefallen (*wegen der Einzelheiten des klägerischen Vorbringens wird auf die Ziffern 2 und 3 des Schriftsatzes vom 13.04.2018, Bl. 56 bis 60 d.A. sowie auf S. 2 und 3 des Sitzungsprotokolls des Arbeitsgerichts vom 19.07.2018, Bl. 103, 104 d.A., Bezug genommen*)

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie könne von der Beklagten die Zahlung des Überstundenzuschlags nach § 8 Abs. 1 TVöD-K verlangen. Überstunden seien nach § 7 Abs. 7 TVöD-K diejenigen Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet und geleistet sowie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen worden sind. Auf ein Überschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten käme es nicht an. Eine derartige Auslegung des § 7 Abs. 7 TVöD-K würde Teilzeitbeschäftigte in unzulässiger Weise diskriminieren und gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen. Die Klägerin hat sich in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017, Az. 6 AZR 161/16 berufen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 319,08 € brutto nebst Zinsen Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen bestehe nicht. Einige der von der Klägerin geltend gemachten ungeplanten Überstunden seien nicht von der Beklagten angeordnet worden. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen sei für die Klägerin nicht verpflichtend. Ebenso habe die Beklagte die Klägerin

nicht zum Besuch der Fortbildungsveranstaltungen „Reanimation“ und „Hygiene“ angehalten. Hier könne die Klägerin zwischen mehreren Terminen im Jahr auswählen. Im Übrigen bestehe bereits dem Grunde nach kein Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen, weil Überstunden im Tarifsinne nicht vorlägen. Erst bei einem Überschreiten der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten sei von Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7 TVöD-K auszugehen.

Ergänzend wird auf den Tatbestand im Urteil des Arbeitsgerichts (*Bl. 142 - 145 d.A.*) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf Zahlung eines Überstundenzuschlags ergebe sich nicht aus § 8 Abs. 1 Buchst. a iVm. § 7 Abs. 7 TVöD-K. Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K lägen nicht vor, weil es an der Tatbestandsvoraussetzung des Überschreitens der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten fehle. Diese Voraussetzung sei zulässig und verstoße nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Es könne bei isolierter Betrachtung des Entgeltbestandteils „Überstundenzuschlag“ zwar eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten angenommen werden. Es liege aber ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vor. Dieser ergebe sich aus dem Leistungszweck der Regelung. Sie beabsichtige, Beschäftigte vor Belastung durch Arbeitsstunden zu schützen, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Einen Bedarf, auch Teilzeitbeschäftigte vor der Überschreitung ihrer individuellen Teilzeitquote durch die Verteuerung ihrer Arbeitsleistung zu bewahren, hätten die Tarifvertragsparteien dagegen nicht gesehen und daher für diese Konstellation keine zusätzliche Entgeltverpflichtung geregelt. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe im Urteil des Arbeitsgerichts (*Bl. 145 - 152 d.A.*) verwiesen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 16.08.2018 ist der Klägerin am 22.08.2018 zugestellt worden. Hiergegen legte sie mit Schriftsatz vom 14.09.2018, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, Berufung ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 21.11.2018, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 22.11.2018. Die Berufungsbegründung war mit gerichtlicher Verfügung vom 02.10.2018 auf Antrag der Klägerin bis 22.11.2018 verlängert worden.

Die Klägerin verfolgt in der Berufung den abgewiesenen Klageantrag als Hauptantrag weiter und beantragt nunmehr hilfsweise die Zahlung von Überstundenzuschlägen iHv. 247,45 € brutto für den Fall, dass das Gericht der Ansicht sei, dass nur Stunden zu berücksichtigen seien, die über die Teilzeitquote hinaus im Dienstplan geleistet wurden.

Die Klägerin verweist unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzlichen Vorbringen auf die Entscheidungen des BAG vom 23.03.2017 (Az. 6 AZR 161/16) und vom 19.12.2018 (Az. 10 AZR 231/18). Sie ist der Ansicht, dass sie wegen ihrer Teilzeittätigkeit ungleich iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG behandelt werde, wenn sie nach der tariflichen Regelung für die erste Stunde der Überschreitung ihrer Teilzeitquote keine Zuschläge erhalte, während Vollzeitbeschäftigte für die erste Stunde der Überschreitung ihrer maßgeblichen Arbeitszeit Zuschläge erhielten. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei diese Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt. Tariflicher Regelungszweck der Ungleichbehandlung sei nicht die Vergütung bei Überschreiten einer Belastungsgrenze, sondern die Belohnung des Verzichts auf Freizeit. Aus § 6 Abs. 5 TVöD-K folge, dass gerade Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich ihrer Dispositionsmöglichkeit von Freizeit geschützt werden sollen. Dass es nicht auf das Überschreiten einer Belastungsgrenze ankomme, zeige auch die unterschiedliche Höhe des Zuschlags für die Entgeltgruppen 1 bis 9 im Vergleich zu den Entgeltgruppen 10 bis 15. Die reine Belastung durch Mehrarbeit sei in den Entgeltgruppen 1 bis 9 nicht höher als in den Entgeltgruppen 10-15.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Weiden vom 16.08.2018, Az. 4 Ca 1329/17 wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 319,08 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.
2. Hilfsweise wird die Beklagte verurteilt, an die Klägerin EUR 247,45 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreites.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

Es wird beantragt, die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 16.08.2018 – 4 Ca 1329/17 – kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Das Arbeitsgericht habe zutreffend angenommen, dass die Überschreitung der Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten unverzichtbares Tatbestandsmerkmal der tariflichen Überstundendefinition iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K sei. Dafür spreche auch die in § 7 Abs. 6 TVöD-K enthaltene Definition der „Mehrarbeit“, an die sogar eine eigenständige Rechtsfolge in § 6 Abs. 5 TVöD-K geknüpft werde. § 7 Abs. 7 TVöD-K diene erkennbar dem Ausgleich besonderer Belastungen, die durch eine nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten entstünden. Dass dies und nicht der Schutz der Dispositionsmöglichkeiten über die Freizeit beabsichtigt sei, ergebe sich aus der vorgesehenen Ausgleichsmöglichkeit bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche. Die Tarifvertragsparteien hätten die Arbeitgeber mit dem dadurch realisierbaren Einspareffekt motivieren wollen, die Belastungsgrenze der Vollzeitarbeit möglichst nicht zu überschreiten und ggf. zeitnah einen zeitlichen Belastungsausgleich herbeizuführen. Demgegenüber hätten sie bei Mehrarbeit durch Überschreitung der Teilzeitquote keine Zuschläge vorgesehen. Der Schutz der Dispositionsmöglichkeiten über die Freizeit sei bei Teilzeitbeschäftigten durch § 6 Abs. 5 TzBfG gewährleistet. Es wäre daher verfehlt, Mehrarbeitsstunden zusätzlich mit einem Überstundenzuschlag zu belegen. Die unterschiedliche Höhe der Zuschläge in den niedrigeren und höheren Entgeltgruppen belege nicht, dass damit die Einbuße von Freizeit vergütet werden solle. Die unterschiedliche Höhe könne auf die vielfach relevante soziale Komponente zurückzuführen sein, die sich z.B. auch bei der unterschiedlichen Bemessung von Jahressonderzahlungen mit unterschiedlichen Prozentsätzen in Abhängigkeit von der Entgeltgruppe finde.

Die Beklagte hat außerdem geltend gemacht, dass Zeitzuschläge nur für geleistete Arbeitsstunden zu zahlen seien. Die Klägerin habe jedoch im Februar 2017 und März 2017 jeweils fünf Tage und im Juli 2017 10 Tage Urlaub eingebracht.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. Bezug genommen wird auch auf das Sitzungsprotokoll vom 30.04.2019 (*Bl. 218 bis 220 d.A.*).

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die Klägerin hat gegen die Beklagte im streitbefangenen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen gem. § 8 Abs. 1 Buchst. a iVm. § 7 Abs. 7 TVöD-K, weil sie nicht über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet hat. Dieses Erfordernis verstößt nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Es war daher weder dem Haupt- noch dem hilfsweise gestellten Antrag stattzugeben, sondern die Klage abzuweisen (*und zwar unabhängig davon, ob es sich beim hilfsweise gestellten Antrag um einen selbstständigen Klageantrag handelt oder nur um ein ohnehin im Hauptantrag enthaltenes „Minus“; vgl. dazu allgemein Zöllner/Vollkommer ZPO 31.A. § 308 Rn.4*).

I.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte im streitbefangenen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen gem. § 8 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K. Die Auslegung der tariflichen Regelung ergibt, dass die Klägerin keine zuschlagspflichtigen Überstunden geleistet hat, weil sie entgegen § 7 Abs. 7 TVöD-K nicht über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Ar-

beitsstunden hinaus gearbeitet hat. Auf die aufgeworfenen weiteren Fragen, ob die Arbeitsstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K angeordnet bzw. geleistet wurden, kommt es daher nicht an.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt. Bei der Wortlautauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Wird ein Fachbegriff verwendet, der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, ist im Zweifel weiter davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen wollen (*vgl. etwa BAG vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15, Rn. 13 ff mwN, juris*).

2. Die Auslegung nach diesen Grundsätzen ergibt, dass die Klägerin im streitbefangenen Zeitraum keine zuschlagspflichtigen Überstunden iSd. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a

TVöD-K geleistet hat, weil sie entgegen § 7 Abs. 7 TVöD-K nicht über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet hat.

a) Dies ergibt sich aus dem Wortlaut und der Systematik der tariflichen Regelungen. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K sieht „für Überstunden“ in den Entgeltgruppen 1-9b einen Zuschlag von 30 v.H. vor. Den Begriff „Überstunde“ regelt § 8 Abs. 1 TVöD-K selbst nicht. Den Begriff der Überstunde haben die Tarifvertragsparteien vielmehr in § 7 Abs. 7 TVöD-K eigens definiert. Danach sind Überstunden *„... 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.“* Nach der in § 7 Abs. 7 TVöD-K enthaltenen Definition der Tarifvertragsparteien setzt das Vorliegen von Überstunden ausdrücklich das Überschreiten der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden voraus. Demgegenüber regelt § 7 Abs. 6 TVöD-K dass Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten, „Mehrarbeit“ darstellen. Die Begriffe Mehrarbeit und Überstunden werden erkennbar nicht synonym verwendet, sondern inhaltlich deutlich unterschieden. Mit den unterschiedlichen Definitionen haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass bei Teilzeitbeschäftigten eine zuschlagspflichtige Überstunde erst entstehen kann, wenn die Arbeitszeit für einen Vollbeschäftigten überschritten wird (*Rambach ZTR 2017, 635, unter 4.2.2. mwN, juris und ZTR 2019, 195 unter 5.4, juris*). § 8 TVöD-K unterscheidet beim Ausgleich für Sonderformen der Arbeit u.a. zwischen „Überstunden“ (Abs. 1 Buchst a) und „Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind“ (Abs. 2). Aus der unterschiedlichen Verwendung und Definition der Begriffe und dem Regelungszusammenhang ergibt sich nach Ansicht der erkennenden Kammer unzweifelhaft, dass bei bloßer Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten mangels Überschreitung der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden keine Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K vorliegen, die gem. § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst a TVöD-K zuschlagspflichtig sind. Für Mehrarbeitsstunden, die keine „Überstunden“ sind, erhalten

Teilzeitbeschäftigte vielmehr gemäß § 8 Abs. 2 TVöD je 100 % des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, wenn diese Stunden nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD festgelegten Zeitraums von einem Jahr in Freizeit ausgeglichen werden (*Rambach ZTR 2017, 635, unter 4.2.2., juris; vgl. auch die Nachweise zur insoweit einhelligen Kommentarliteratur bei BAG vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16, Rn. 52 juris*). Dort, wo Überstunden und Mehrarbeit gleichbehandelt werden sollen, ergibt sich dies aus der tariflichen Regelung selbst: So ergibt sich aus § 6 Abs. 5 TVöD-K, dass Teilzeitbeschäftigte zur Leistung „von Überstunden und Mehrarbeit“ nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung verpflichtet sind. Eine Auslegung, wonach Teilzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge iSd. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst a TVöD-K für Mehrarbeit iSd. § 7 Abs. 6 TVöD-K erhalten, ist nach alldem mit dem Wortlaut und der tariflichen Regelungssystematik unvereinbar.

b) Die Auslegung wird auch durch die Entstehungsgeschichte gestützt. Die Definition der Überstunden in § 7 Abs. 7 TVöD-K entspricht der des § 17 S. 1 BAT. Zu den Regelungen des BAT hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Überstunden nur Arbeitsstunden sind, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von grundsätzlich durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen und dies auch für teilzeitbeschäftigte Angestellte gilt. Die daraus folgende unterschiedliche Bewertung der überobligationsmäßig geleisteten Arbeitsstunden bei Vollzeit – und Teilzeitbeschäftigten hat es für sachlich gerechtfertigt angesehen, weil die Regelung über die Zeitzuschläge für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT) den Zweck verfolgt habe, die Angestellten gegen die Belastung durch Arbeitsstunden zu schützen, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Das BAG hat daher weder einen Verstoß gegen Art. 119 EGV noch einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG angenommen (*vgl. BAG vom 25.07.1996 – 6 AZR 138/94, juris*). Da davon auszugehen ist, dass den Tarifvertragsparteien die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu ihren Tarifwerken bekannt ist, spricht die Tatsache, dass sie in den TVöD-K entsprechende Regelungen übernommen haben, dafür, dass diese (*nach wie vor*) den Zweck haben sollen, den auch das Bundesarbeitsgericht zur Vorgängernorm im Wege der Auslegung angenommen hat. Andernfalls wäre eine entsprechende Klarstellung zu erwarten gewesen.

c) Eine andere Auslegung gebietet auch nicht der Regelungszweck. Dieser stützt vielmehr die gefundene Auslegung.

aa) Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei darin, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Der Zweck ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder durch Auslegung der Tarifnorm - anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschluss- und Kürzungsregelungen - zu ermitteln. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifaufonomie geschützten Willen geht (*BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn.34 mwN, juris*). An die im Rahmen der Tarifaufonomie erfolgte Zweckbestimmung, die im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommen ist, sind die Gerichte, sofern sie mit höherrangigem Recht vereinbar ist, gebunden (*vgl. auch Rambach ZTR 2019, 195 unter 5.4 juris*).

bb) Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach angenommen, mit einer tarifvertraglichen Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig mache, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet werde, werde im Wesentlichen der Zweck verfolgt, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag könne nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum gehe, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen (*vgl. die Nachweise bei BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn.35, juris*). Es hat erkannt, dass im Tarifvertrag vorgesehene einseitige Ausgleichsmöglichkeiten des Arbeitgebers deutlich zeigen, dass die tarifvertragliche Regelung nicht den Schutz des individuellen Freizeitbereichs bezweckt. Eingriffe des Arbeitgebers in den individuellen Freizeitbereich des Arbeitnehmers können ggfs. ohne Mehrarbeitszuschläge dadurch kompensiert werden, dass der Arbeitnehmer in anderen Zeiträumen Freizeit erhält, ohne darüber selbst - etwa im Rahmen eines Arbeitszeitkontos - bestimmen zu können (*vgl. BAG vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15, Rn.30 juris*).

cc) Danach bezwecken die in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst a TVöD-K vorgesehenen Überstundenzuschläge eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen und nicht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Der abweichenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 23.03.2017 (- 6 AZR 161/16, *Rn.58 ff, juris*) vermag sich die Kammer nicht anzuschließen.

(1) Die Tarifvertragsparteien haben den Zweck der in § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst a TVöD-K vorgesehenen Überstundenzuschläge nicht ausdrücklich benannt. Sie haben weder ausdrücklich geregelt, dass diese eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt ausgleichen sollen noch, dass sie durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen beabsichtigen. Angesichts der unter I 2 b der Gründe geschilderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den tariflichen Vorgängerregelungen § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT und § 17 Abs. 1 BAT bestand für die Tarifvertragsparteien allerdings erkennbar keine Veranlassung, ausdrücklich klarzustellen, dass mit den Überstundenzuschlägen (weiterhin der gleiche) Zweck verfolgt wird, nämlich eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen.

(2) Auf Grund des unter I 2 a der Gründe dargestellten Regelungszusammenhangs kommt im Tarifvertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass Regelungszweck des § 8 Abs. 1 S. 2 Buchst a TVöD-K ist, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen (*vgl. auch Rambach ZTR 2019, 195 unter 5.4 juris*). Dies wird bestätigt durch die in § 7 Abs. 7 TVöD-K vorgesehene einseitige Ausgleichsmöglichkeit des Arbeitgebers, die es ihm ermöglicht, die mit der Überstundenanordnung einhergehenden Eingriffe in den individuellen Freizeitbereich des Arbeitnehmers einseitig und ggf. auch gegen Willen des Arbeitnehmers ohne Zuschläge zu kompensieren. Der Arbeitnehmer kann über den Zeitausgleich nicht disponieren.

(3) Dagegen kommt im Tarifvertrag nicht zum Ausdruck, dass die Tarifvertragsparteien bezweckt haben, mit den in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst a TVöD-K vorgesehenen Überstundenzuschlägen durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen.

(a) Dem steht nicht entgegen, dass dem Arbeitgeber durch § 6 Abs. 2 TVöD-K und den Ausgleichszeitraum in § 7 Abs. 7 TVöD-K ermöglicht wird, die Arbeitsleistung bedarfsgerecht abzurufen. Die Regelung mag es zwar erlauben, die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in einzelnen Wochen in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes auch deutlich zu überschreiten, solange innerhalb des Ausgleichszeitraums ein Ausgleich erfolgt (*vgl. BAG vom 23.03.2017 - 6 AZR 161/16, Rn.59, juris*). Wie das Arbeitsgericht aber zutreffend ausgeführt hat, sind den Dispositionsmöglichkeiten des Arbeitgebers enge Grenzen gesetzt. Bereits zum Ende der folgenden Kalenderwoche muss er sicherstellen, dass zusätzlich angeordnete Arbeitsstunden ausgeglichen worden sind, will er die Zahlung eines Überstundenzuschlags vermeiden. Eine solche Regelung zielt nach der zutreffenden Auffassung des Arbeitsgerichts darauf ab, die von einer Mehrbelastung betroffenen Beschäftigten durch eine zeitnahe Arbeitszeitreduzierung umgehend wieder zu entlasten. Die Arbeitsleistung soll nur dann nicht verteuert werden, wenn außerordentlich beanspruchte Arbeitnehmer einen raschen Ausgleich in Form von verminderter Arbeitszuteilung erhalten. Die Einsatzmöglichkeiten des Arbeitgebers werden damit kostenneutral flexibilisiert, wenn bis zum Ablauf der Folgeweche ein Ausgleich erfolgt. Dies dient (gerade) dem zeitnahen Belastungsausgleich und nicht dem Schutz des individuellen Freiheitsbereichs der betroffenen Arbeitnehmer, die über den Ausgleichszeitpunkt nicht bestimmen können.

(b) Dem steht auch nicht die Ausgestaltung der Zuschlagsregelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K entgegen, wonach bei der Höhe des Zuschlags zwischen den Entgeltgruppen 1 bis 9 und den Entgeltgruppen 10 bis 15 differenziert wird, obwohl die Belastung für beide Beschäftigungsgruppen gleich ist (*so aber BAG vom 23.03.2017 - 6 AZR 161/16, Rn.59, juris*). Dass die Unterscheidung nur damit erklärt werden kann, dass die Überstunden von Arbeitnehmern höherer Entgeltgruppen aus Sicht der Tarifvertragsparteien jedenfalls teilweise bereits durch das Tabellenentgelt abgedeckt sind, bedeutet jedoch nicht, dass es Arbeitnehmern nach dem Tarifzweck eher zuzumuten ist, sich in ihrer Freizeit einzuschränken und für das Freizeitopfer lediglich einen geringeren Zuschlag zu erlangen. Aus

dem unter I 2 a der Gründe dargestellten Gesamtzusammenhang der Regelungen folgt vielmehr, dass die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmern höherer Entgeltgruppen eine höhere Belastung eher zumuten als Arbeitnehmern niedriger Entgeltgruppen. Im Übrigen weist die Beklagte zu Recht daraufhin, dass der Tarifvertrag auch an anderer Stelle – etwa bei den Jahressonderzahlungen in § 20 Abs. 2 TVöD-K – hinsichtlich der Leistungshöhe zwischen den Entgeltgruppen 1 bis 9 und den Entgeltgruppen 10 bis 15 differenziert. Das zeigt, dass Arbeitnehmer niedrigerer Entgeltgruppen durch zusätzliche Entgeltleistungen – unabhängig vom jeweiligen Leistungszweck - mehr begünstigt werden, als Arbeitnehmer höherer Entgeltgruppen.

(c) Aus der Regelung des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K zur abweichenden Definition der Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit vermag die Kammer nicht den Schluss zu ziehen, dass für Teilzeitbeschäftigte auch in Fällen, in denen sie keine Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, nicht der Überstundenbegriff des § 7 Abs. 7 TVöD-K gelten und Mehrarbeit iSd. § 7 Abs. 6 TVöD-K zuschlagspflichtig nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K sein soll. Es handelt sich bei § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K um eine Sonderregelung, die den besonderen Belastungen bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit Rechnung trägt. Daraus folgt aber nicht, dass Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte generell bei Überstundenzuschlägen gleichgestellt werden sollen (*anders wiederum BAG vom 23.03.2017 - 6 AZR 161/16, Rn.60, juris*).

(d) Schließlich wird der Schutz des individuellen Freiheitsbereichs bei Teilzeitbeschäftigten – worauf das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat – durch die Regelung des § 6 Abs. 5 TVöD-K gewährleistet. Danach sind Teilzeitbeschäftigte – anders als Vollzeitbeschäftigte – (ua.) zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden nur verpflichtet, wenn sie – ggf. im Arbeitsvertrag – ihre Zustimmung erteilt haben. Während die Anordnung von Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt, ist bei Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden eine einvernehmliche Regelung im Arbeitsvertrag oder deren Zustimmung erforderlich. Gegen ihren (ggf. im Arbeitsvertrag erklärten) Willen können Teilzeitbeschäftigte nicht verpflichtet werden, Freizeiteinbußen durch Mehrarbeit und Überstunden hinzunehmen. Arbeiten sie jedoch in diesem Sinne freiwillig über ihre „Teilzeitquote“ hinaus, erhalten sie Zuschläge

auch erst dann, wenn sie über eine bestimmte – absolute und für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen maßgebliche – Belastungsgrenze hinaus arbeiten.

3. Die gefundene Auslegung verstößt entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin nicht gegen Art. 4 Abs. 1 TzBfG.

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG dürfen Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Die Norm des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Diskriminierungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (vgl. etwa BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn.47 mwN, juris).

b) Es spricht viel dafür, dass vorliegend – auch bei richtlinienkonformer Auslegung – bereits keine Ungleichbehandlung vorliegt, weil für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden für Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmer die gleiche Gesamtvergütung geschuldet wird (so noch BAG vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15, Rn.33 juris; inzwischen ausdrücklich aufgegeben von BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn.58, juris). Dass es auf die Betrachtung der Gesamtvergütung ankommt, ergibt sich aus der Entscheidung des EuGH vom 15.12.1994 in der Rechtssache Helmig (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93). Abweichendes ergibt sich nicht aus der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Elsner-Lakeberg (vom 27.05.2004 – C 285/02 Slg. 2004 I, 5861). Der EuGH hatte sich in dieser Entscheidung mit der Frage zu befassen, ob die nationale Regelung, nach der teilzeitbeschäftigten - ebenso wie vollzeitbeschäftigten - Lehrkräften keine Vergütung für Mehrarbeit gewährt wird, wenn die Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat nicht übersteigt, mit der Richtlinie 75/117/EWG vom 10.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vereinbar ist. Die zu entscheidende Frage hat mit der Frage von Mehrarbeits- oder Überstundenzuschlägen nichts zu tun. Die zu beurteilende Regelung

sah vor, dass sowohl die betroffenen teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte jeweils bis zu drei Unterrichtsstunden pro Monat zusätzlich herangezogen werden konnten, ohne dass sie dafür überhaupt eine Vergütung beanspruchen konnten. Dies hatte zur Folge, dass die mit 15 Wochenstunden teilzeitbeschäftigte Klägerin für von ihr geleistete 2,5 Überstunden keine Vergütung erhalten hat, so dass sie im Ergebnis bei Ableistung von 17,5 Wochenstunden nur 15 Stunden vergütet bekam, während bei einer Vollzeitlehrkraft die geleisteten 17,5 Wochenstunden voll vergütet wurden. Dass mit einer solchen Regelung eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten verbunden ist, liegt auf der Hand (*zutreffend Rambach ZTR 2019, 195 unter 5.2, juris*). Es ist auch nicht ersichtlich, dass sich der EuGH in der Rechtssache Voß (*vom 06.12.2007 – C 300/06, Slg. 2007 I, 10573*) von seiner Rechtsprechung in der Rechtssache Helmig gelöst hat, zumal er ausdrücklich Bezug auf diese Entscheidung nimmt (*abermals zutreffend Rambach ZTR 2019, 195 unter 5.2, juris*). Auch der in der Rechtssache Voß entschiedene Fall war anders gelagert, als der vorliegende Fall. Die entscheidende Besonderheit in der Rechtssache Voß bestand darin, dass ein teilzeitbeschäftigter Lehrer, dessen individuelle Arbeitszeit 23 Unterrichtsstunden pro Woche betragen und er 3,5 Unterrichtsstunden über seine individuelle Arbeitszeit hinaus geleistet hatte, eine geringere Vergütung erhalten hat als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer für 26,5 erteilte Unterrichtsstunden (*vgl. EuGH vom 06.12.2007 – C 300/06, Slg. 2007 I, 10573, Rn. 35 juris*). Der Teilzeitbeschäftigte hatte also für 26,5 Wochenstunden Arbeitsleistung weniger Vergütung erhalten als der Vollzeitbeschäftigte für 26,5 Wochenstunden erhalten hat. Vorliegend führt die von der Kammer befürwortete Auslegung der tariflichen Regelungen jedoch nicht dazu, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei gleicher Arbeitszeit eine unterschiedliche Vergütung erhalten.

c) Die Kammer kann die Frage aber offenlassen, weil eine etwaige Ungleichbehandlung sachlich iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt wäre.

(1) Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der betreffenden Leistung nach ihrem

im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifaufonomie geschützten Willen geht (*vgl. etwa BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn.66, juris*).

(2) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt: Die tarifliche Regelung muss den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig würden. Zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten (*vgl. etwa BAG vom 16.06. 2004 - 5 AZR 448/03 - zu 4 c der Gründe; vgl. auch BAG vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16, Rn.57 mwN, juris*). Wird demgegenüber der Zweck verfolgt, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, ist eine Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt, weil sich dieser Zweck in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte bezieht (*BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 67*).

(3) Wie unter I 2 c der Entscheidungsgründe dargelegt, besteht der im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommene Leistungszweck der Überstundenzuschläge darin, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen und nicht darin, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Dieser Zweck vermag eine etwaige Ungleichbehandlung zu rechtfertigen.

II.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.
2. Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Dr. Betz
Richter am Arbeitsgericht

Herrmann
ehrenamtlicher Richter

Eichler
ehrenamtlicher Richter