

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 340/18

2 Ca 1322/17

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 03.05.2019

Rechtsvorschriften: § 7 Abs. 8 c TVöD-K

Orientierungshilfe:

1. Bei den sog. **ungeplanten Überstunden** i. S. d. 1. Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K ist auf die fehlende Möglichkeit eines Freizeitausgleichs während des Schichtplanturnus abzustellen. Mit den Überstundenzuschlägen soll belohnt werden, dass der Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeitet. Ungeplante Überstunden fallen dann an, wenn ungeplante Arbeitsstunden zusätzlich in einem Umfang anfallen, die zu einer Überschreitung der individuellen Sollarbeitszeit führen.
2. Bei den sog. **geplanten Überstunden** i. S. d. 2. Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K sind Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit i. S. d. § 6 Abs. 1 TVöD-K (Vollzeit) zu zahlen. Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitkräfte ist nach der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Zweckbestimmung der Leistung, die auch mit höherem Recht vereinbart ist, sachlich gerechtfertigt.

Urteil:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 08.08.2018, Az.: 2 Ca 1322/17, abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 46,02 (i.W. Euro Sechsendvierzig 02/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 21.12.2017 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.
3. Die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits der 1. Instanz trägt die Klägerin zu 15/19, die Beklagte zu 4/19, die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin zu 11/15, die Beklagte zu 4/15.
5. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Überstundenzuschläge.

Die Klägerin ist seit 01.10.1999 bei der Beklagten, die mehrere Kliniken betreibt, mit einer Arbeitszeit von 32 Wochenstunden in Schicht- und Wechselschichtarbeit auf der Intensivstation tätig. Ein Spruch der Einigungsstelle vom 05.02.2013 regelt die Arbeitszeitflexibilisierung in den Kliniken der Beklagten. Dieser sieht in seinen Ziffern 14 und 15 ein Arbeitszeitkonto vor, das nach einem Ampelprinzip geführt wird. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gilt nach dessen Ziffer 6 ein Zeitraum von einem Jahr.

Am 19.01.2017 hat die Beklagte mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) einen am 01.01.2017 in Kraft getretenen Haustarifvertrag abgeschlossen. Dieser bestimmt in seinem § 2, dass sich die von dem Haustarifvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse nach den zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser vereinbarten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (im Folgenden: TVöD-K) regeln, soweit nicht im Haustarifvertrag etwas Abweichendes bestimmt ist. Nach § 3 Abs. 2 bis 4 des Haustarifvertrages bestimmen sich die Tabellenentgelte der Beschäftigten nach dessen Anlagen 1 bis 3. Die Klägerin ist in Entgeltgruppe 9 a, Stufe 5, eingruppiert.

Dienstpläne werden gemäß einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat monatlich erstellt. Die Klägerin wurde in den Monaten Januar, Februar, April und Mai 2017 abweichend vom Dienstplan zusätzlich tätig. Außerdem arbeitete die Klägerin gemäß dem jeweiligen Dienstplan im Monat Januar 2017 statt ihrer monatlichen Sollarbeitszeit von 134,24 Stunden 145,30 Stunden und im Monat April 2017 statt der Sollarbeitszeit von 115,12 Stunden 126 Stunden.

Diese Arbeitszeiten wurden ohne Überstundenzuschläge vergütet.

Mit ihrer am 20.12.2017 zugestellten Klage macht die Klägerin tarifliche Überstundenzuschläge für den Zeitraum Januar bis Juni 2017 geltend. Unter Berufung auf Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vertritt sie die Auffassung, dass nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt.1 TVöD-K die zusätzlichen, nicht im Schichtplan ausgewiesenen Stunden als ungeplante Überstunden und nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K die über ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus eingeplanten Stunden, die nicht innerhalb des Schichtplanturnus ausgeglichen wurden, als geplante Überstunden zuschlagspflichtig seien. Dies gelte in der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K bei Teilzeitbeschäftigten auch ohne Überschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung werde vom Bundesarbeitsgericht ausdrücklich als Verstoß gegen § 4 TzBfG und die entsprechenden EU-Richtlinien gesehen.

Die Klägerin verlangte erstinstanzlich zuletzt für insgesamt 17,58 ungeplante Überstunden (13.01.2017: 9 Stunden; 10.02.2017: 0,5 Stunden; 14.02.2017: 1,08 Stunden; 26.04.2017: 6,5 Stunden; 26.05.2017: 0,5 Stunden) und für 21,94 geplante Überstunden (Januar 2017: 11,06 Stunden; April 2017: 10,88 Stunden) auf der Grundlage eines Stundenentgelts von 17,96 € einen Zuschlag nach § 8 Abs. 1 TVöD-K von 30 %.

Zuletzt beantragt die Klägerin erstinstanzlich:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klagepartei 214,98 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit Klageerhebung.

Die Beklagte beantragte

Klageabweisung.

Sie trägt erstinstanzlich vor, dass das Vorliegen von Überstunden nach der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an drei Voraussetzungen geknüpft sei, nämlich die arbeitgeberseitige Anordnung zusätzlicher, kurzfristig notwendig werdender Arbeitsstunden über die im Schichtplan eingeplanten „täglichen“ Arbeitsstunden hinaus, die dadurch bedingte Überschreitung der jeweiligen Teilzeitquote oder Vollzeitquote der Beschäftigten im Schichtplanturnus und die

nicht rechtzeitige vorherige Änderung des Dienstplans. Die von der Klägerin herangezogene Rechtsprechung sei aber aufgrund der sich aus dem Spruch der Einigungsstelle ergebenden Betriebsvereinbarung in ihrer Klinik nicht übertragbar. Diese schaffe eine Vielzahl abweichender Regelungen im Interesse und zugunsten der Beschäftigten, die deshalb nicht ohne Weiteres einen zusätzlichen Ausgleich für besondere Erschwernis beanspruchen könnten. Die Klägerin sei, wie die anderen im Schicht- oder Wechselschichtdienst eingesetzten Beschäftigten, durch die betrieblichen Regelungen bessergestellt. Dabei sei insbesondere auf das Arbeitszeitkonto verwiesen. Zeitguthaben daraus gehe auch bei Erkrankung nach wirksamer Freistellung nicht verloren. Ein solches Arbeitszeitkonto im Sinne des § 10 Abs. 4 TVöD-K komme Beschäftigten in Wechselschicht-/Schichtarbeit aber normalerweise gar nicht zugute, so dass ein nicht unerheblicher Ausgleich über die Schicht-/Wechselschichtzulage hinaus bestehe. Darüber hinaus wichen die Ausgleichszeiträume nach dem Spruch der Einigungsstelle vom TVöD-K ab und ständen einer Begrenzung des Ausgleichs der Arbeitsstunden auf den Dienstplanturnus von einem Monat entgegen. Die Überplanungen der Sollarbeitszeit im Januar und April 2017 seien keine Überstunden, da eine Überschreitung der Teilzeitquote ohne Erreichen der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten ohne jede Kurzfristigkeit vorliege. Wenn die Klägerin meine, das Bundesarbeitsgericht habe im Urteil vom 23.03.2017 klargestellt, dass bei Teilzeitbeschäftigten Überstunden auch ohne Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte entstünden, treffe dies nicht zu. Dies stünde auch im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung und Kommentarliteratur.

Die Klägerin entgegnete hierauf, die geltend gemachten Stunden seien auf Anordnung bzw. bedingt durch ihre Arbeitsaufgaben geleistet worden. Durch die Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung seien Überstundenzuschläge nicht ausgeschlossen. Diese seien tariflich zwingend. Der Tarifvertrag enthalte keine Öffnungsklausel. Auch ändere ein Arbeitszeitkonto nichts an dem Verlust der Planbarkeit des Alltags, der durch die erste Variante des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K „bestraft“ werden solle. Unrichtig sei, dass für diese erste Variante die individuelle Teilzeitquote überschritten sein müsse. Vielmehr spreche viel dafür, dass es auf die individuelle Arbeitszeit nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017 nicht mehr ankomme, weil dort keine Ausgleichsmöglichkeit bestehe. In den überplanten Monaten sei ihre Teilzeitquote im Dienstzeitraum überschritten worden. Das Bundesarbeitsgericht habe eindeutig ausgeführt, dass eine Auslegung,

die über ihre Teilzeitquote hinaus eingesetzte Teilzeitbeschäftigte von Überstundenzuschlägen ausschliesse, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstieße. Es sehe eine Ungleichbehandlung, die nicht durch den Leistungszweck gerechtfertigt sei. Der frühere Zweck, den Arbeitgeber von der Inanspruchnahme des Arbeitnehmers über die tarifliche Vollzeitwochenstundenzahl abzuhalten, sei im Hinblick auf die weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit im TVöD-K gerade nicht mehr enthalten. Es werde nur mehr sanktioniert, wenn Überstunden planwidrig anfielen. Damit verfolgten beide Alternativen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nicht mehr die Einhaltung der tariflichen Wochenarbeitszeit, sondern sanktionierten die Einschränkung der Dispositionsfreiheit über die Freizeit. Diese betreffe teil- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in gleicher Weise.

Das Arbeitsgericht Weiden – Kammer Schwandorf – hat mit Endurteil vom 08.08.2018 der Klage in Höhe von € 54,58 brutto nebst Zinsen stattgegeben und im Übrigen die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin für 10,08 Arbeitsstunden einen Überstundenzuschlag nach §§ 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alt., 8 Abs. 1 TVöD-K zugesprochen. Die Klägerin leiste unstreitig Wechselschicht- und Schichtarbeit im Tarifsinne (§ 7 Abs. 1 und 2 TVöD-K). Überstunden seien in diesem Fall nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nur die Arbeitsstunden, die 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 seien. Diese sprachlich wenig verständliche Norm sei nach zutreffender Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in seinen Urteilen vom 25.04.2013 - 6 AZR 800/11 und vom 23.03.2017 - 6 AZR 161/16 – so zu lesen, dass abweichend von Absatz 7 nur die Arbeitsstunden Überstunden seien, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden seien, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (im Sinne von § 6 Abs. 1 TVöD-K) - im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen würden. Danach regule die Vorschrift zwei Alternativen. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden („ungeplante“ Überstunden). Dem stünden

die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. „eingeplante“ Überstunden).

Die Klägerin habe im Klagezeitraum an mehreren Tagen ungeplante Überstunden im Tarifsinn erbracht, indem sie diese auf Anordnung der Beklagten über die im Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitsstunden hinaus geleistet habe bzw. wegen kurzzeitigen dringenden und unaufschiebbaren Tätigkeiten habe leisten müssen. So habe die Klägerin am 13.01.2017 über die im Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitsstunden hinaus 1,5 Stunden geleistet. Am 10.02.2017 habe die Klägerin unstreitig wegen einer Reanimation eine halbe Stunde über das im Schichtplan vorgesehene Dienstende um 21.30 Uhr hinaus bis 22.00 Uhr arbeiten müssen. Weitere 1,08 Arbeitsstunden habe die Klägerin am 14.02.2017 wegen eines Polytraumas und einer Hubschrauberverletzung über das dienstplanmäßige Arbeitsende um 21.30 Uhr bis 22.35 Uhr geleistet. Am 26.04.2017 sei die Klägerin für eine erkrankte Kollegin eingesprungen und habe 6,5 Stunden zusätzlich erbracht. Am 26.05.2017 habe die Klägerin in der Zeit von 21.30 Uhr bis 22.00 Uhr über den Schichtplan hinaus eine halbe Stunde zusätzlich geleistet. Diese Arbeitszeiten erfüllten auch die tariflichen Überstundenmerkmale. Die Beklagte habe von der Erbringung der Arbeitsleistung über den Dienstplan Kenntnis gehabt und sich damit einverstanden erklärt, indem sie diese – wenn auch ohne Überstundenzuschlag – vergütet habe.

Entgegen der Auffassung der Beklagten erfordere der Begriff der Überstunden nach der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nicht, dass die Klägerin mit der Inanspruchnahme über die im Schichtplan vorgesehene tägliche Arbeitszeit hinaus ihre individuelle „Teilzeitquote“ überschritten habe. Eine solche Voraussetzung sei den tariflichen Merkmalen nicht zu entnehmen. Wenn das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23.03.2017 Ausführungen zu einem Arbeitnehmer mache, der über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leiste, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreite, so sei dies nicht notwendig als Formulierung einer weiteren Anspruchsvoraussetzung zu verstehen, sondern könne gleichermaßen lediglich die Wiedergabe des dort streitgegenständlichen Sachverhaltes bedeuten. Über einen solchen Fall, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit ungeplanter Inanspruchnahme seine indivi-

duelle „Teilzeitquote“ nicht überschreite, habe das Bundesarbeitsgericht nicht zu entscheiden gehabt. Das Arbeitsgericht habe nicht die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts, sondern den anzuwendenden Tarifvertrag auszulegen und in diesem finden sich für das Verständnis der Beklagten keine Anhaltspunkte. Die 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K setze nichts anderes voraus, als die Anordnung von Arbeitsstunden über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus. Es bestünde anders als im Fall sogenannter eingeplanter Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K keine Möglichkeit, entstandene Überstunden im Schichtplanturnus auszugleichen. Die Vorschrift knüpfe danach allein an die Überschreitung einer täglichen, im Schichtplan vorgesehenen Arbeitszeit und gerade nicht an eine im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Teilzeit zu bemessende „Teilzeitquote“ an. Es gebe tariflich auch gar keine auf den einzelnen Arbeitstag bezogene „Teilzeitquote“. Es gebe nur eine individuelle oder eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie verschiedene Ausgleichszeiträume, innerhalb derer diese jeweils zu erbringen seien. Ein Ausgleichszeitraum komme aber bei den arbeitstäglich zu bestimmenden Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K gerade nicht zur Anwendung.

Etwas Anderes folge auch nicht aus dem Einigungsstellenspruch zur Regelung der Arbeitszeitflexibilisierung vom 05.02.2013 und der darin vorgesehenen Errichtung eines Arbeitszeitkontos. Ein Arbeitszeitkonto könne nach § 10 TVöD-K durch Betriebs-/Dienstvereinbarung eingerichtet werden. Eine Betriebsvereinbarung in diesem Sinne regele jedoch nur die buchmäßige Verwaltung der Arbeitszeit als Zeitguthaben oder als Zeitschuld, nicht deren Vergütung. Die Zuschlagspflichtigkeit von Überstunden sei dagegen allein in § 8 TVöD-K geregelt. Und diese knüpfe ausschließlich an die in § 7 TVöD-K definierten Sonderformen der Arbeit an. Sie setze zwar in bestimmten Fällen, wie bei Festlegung eines Arbeitszeitkorridors und bei Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 7 Abs. 8 Buchst. a und b TVöD-K, die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos voraus (§ 10 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K). Die Entstehung von Überstunden sei dagegen allein in § 7 TVöD-K geregelt. Diese sei im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit gerade nicht dadurch ausgeschlossen, dass sich die Arbeitszeit im Rahmen des eingerichteten Arbeitszeitkontos bewege. In der hier maßgebenden ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sei vielmehr allein an die Abweichung vom Schichtplan und nicht von den Vorgaben für das Arbeitszeitkonto geknüpft.

Fragen der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter spielten bei der Anwendung der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K in der hier gefundenen Auslegung keine Rolle, da danach Zuschläge für ungeplante Überstunden Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigten unter den gleichen Voraussetzungen zustehen.

Der Überstundenzuschlag betrage nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K für die Entgeltgruppe 9 a, der die Klägerin angehöre, 30 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Das Tabellenentgelt der Stufe 3 für die Entgeltgruppe 9 a betrage nach der Anlage 2 des Haustarifvertrages ab 01.01.2017 € 3.021,50 monatlich. Nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K seien zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Bei der nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden ergebe sich daraus unter Berücksichtigung der Rundungsregelungen des § 24 Abs. 4 TVöD-K ein Stundenentgelt von € 18,05. Für 10,08 Überstunden errechne sich daraus der der Klägerin zugesprochene Zuschlag von € 54,58.

Dagegen stünden der Klägerin keine weiteren Überstundenzuschläge für Arbeiten zu, die sie gemäß dem Schichtplan innerhalb des Schichtplanturnus unter Überschreitung ihrer vereinbarten wöchentlichen, nicht aber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet habe. Soweit die Klägerin für die von ihr als „Überplanung“ bezeichneten Überschreitungen ihrer Sollarbeitszeiten im Januar 2017 um 11,06 Stunden und im April 2017 um 10,88 Stunden Zuschläge begehrt, handele es sich um Arbeitszeiten, die im Schichtplan vorgesehen gewesen seien, so dass die erste Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nicht zur Anwendung gelange. Auch die tariflichen Merkmale der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K seien nicht erfüllt. Denn danach sei vorausgesetzt, dass Arbeitsstunden geleistet würden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden. Mit dem Verweis auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit würden die Tarifparteien Bezug auf § 6 Abs. 1 TVöD-K nehmen und damit das wöchentliche Arbeitszeitvolumen eines Vollbeschäftigten. Unter Schichtplanturnus sei der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder der Dienstplan im Vorhinein aufgestellt sei, hier also der jeweilige Kalendermonat. Im Schichtplan

ausgewiesene und erbrachte Arbeitsstunden seien deshalb nur dann Überstunden im Sinne der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K, wenn die regelmäßige Arbeitszeit bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplans überschritten werde. Das sei hier nicht der Fall, da sich die Istarbeitszeiten der Klägerin in den klagegegenständlichen Monaten Januar und April 2017 im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewegt hätten. Die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sei auch nicht aufgrund eines Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB nichtig. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürfe ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würden. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sei Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspreche. Gegen diese Verbote verstoße die Tarifnorm nicht. Auch wenn man den Entgeltbestandteil des Überstundenzuschlags isoliert betrachten müsse und eine Ungleichbehandlung darin zu sehen sei, dass Teilzeitbeschäftigte anders als Vollzeitbeschäftigte nicht bereits für die erste Stunde, die über ihre wöchentliche Arbeitszeit hinausgehe, einen Anspruch auf Überstundenzuschlag haben, wäre die unterschiedliche Behandlung durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt.

Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung habe sich nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der auch das Arbeitsgericht ausgehe, am Zweck der Leistung zu orientieren. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten könne danach nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten ließe. Die Tarifvertragsparteien seien grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser sei der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm - anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschluss- und Kürzungsregelungen - zu ermitteln. Es komme nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden könnten, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragspar-

teilen bei der betreffenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten Willen ginge. Danach komme in den Regelungen des TVöD-K zum Ausdruck, dass dessen § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K den Zweck habe, besondere Belastungen auszugleichen, die bei Überschreitung der tariflich vorgegebenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstünden. In der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K ist für die Entstehung zuschlagspflichtiger Überstunden allein vorausgesetzt, dass innerhalb eines Dienstplanturnus die regelmäßige Arbeitszeit überschritten werde. Damit lasse die Regelung selbst keinen anderen Zweck erkennen, als eine durch die Überschreitung dieser in § 6 Abs. 1 TVöD-K festgelegten Arbeitszeit entstehende Belastung auszugleichen. Andere Regelungszwecke seien für die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K für das Arbeitsgericht entgegen der Auffassung der Klägerin nicht ersichtlich. Insbesondere könne die Kammer der tariflichen Regelung nicht entnehmen, dass sie dem Schutz der Disposition der Arbeitnehmer über ihre individuelle Freizeit diene. Vielmehr spreche die Tarifauslegung dagegen. Der Wortlaut der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nehme nur Bezug auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Das sei die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Sinne des § 6 Abs. 1 TVöD-K. Die individuelle vertragliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten werde damit gerade nicht geschützt. Dies verdeutliche der Tarifzusammenhang. Die Tarifparteien haben in § 6 Abs. 2 TVöD-K eine bewusste Unterscheidung zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten und der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten getroffen. Sie haben in dieser Vorschrift eine ausdrückliche Regelung für die hier in Rede stehenden Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten, getroffen. Sie haben diesen Arbeitsstunden einen eigenen tariflichen Begriff, nämlich denjenigen der Mehrarbeit, gegeben und sie haben an diesen Begriff der Mehrarbeit in § 6 Abs. 5 TVöD-K eine eigenständige Rechtsfolge geknüpft. Diese bestünde darin, dass Teilzeitbeschäftigte u. a. zu Mehrarbeit nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung verpflichtet seien. Die Tarifparteien hätten damit dem regelmäßig besonderen Interesse von Teilzeitbeschäftigten an der Verfügbarkeit über die arbeitsfreie Zeit auch in besonderer Weise Rechnung getragen. Während nach § 6 Abs. 5 TVöD-K Vollzeitbeschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher Interessen und damit auf tariflicher Rechtsgrundlage u. a. zu Überstunden herangezogen werden können, seien Teilzeitbeschäftigte sowohl zu

Mehrarbeit als auch zu Überstunden nur verpflichtet, wenn sie sich dazu entweder im Arbeitsvertrag oder im Einzelfall dazu bereit erklärt haben. Ihr individueller Freizeitbereich sei deshalb bereits durch den Vorbehalt privatautonomer Entscheidung umfassend geschützt. Wenn die Tarifvertragsparteien dann für Mehrarbeit nicht den für die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bestimmten Zuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K vorsehen, mache dies deutlich, dass der Schutz des individuellen Freizeitbereichs gerade nicht mehr für erforderlich gehalten worden sei. Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017 könne auch nichts Anderes entnommen werden. Das Bundesarbeitsgericht habe in dieser Entscheidung nur über die erste Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zu entscheiden gehabt. In einer Auslegung dieser Vorschrift, die unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst a TVöD-K ausschliesse, hätte das BAG einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gesehen. Es habe den Zweck des Überstundenzuschlags u. a. in einer Belohnung für die planwidrige Einbuße der Möglichkeit, über seine Zeit frei verfügen zu können, gesehen. Dadurch, dass der Überstundenzuschlag nach der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K allein an planwidrige Abweichungen vom bestehenden Dienstplan geknüpft sei, komme zum Ausdruck, dass die Verlässlichkeit der Festlegung der Arbeitszeit im Dienstplan und damit gleichzeitig die Möglichkeit, über die daraus folgenden arbeitsfreien Zeiten disponieren zu können, geschützt sein solle. Dieser Zweck betreffe Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen. Die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 4 Abs. 1 TzBfG in der Entscheidung vom 23.03.2017 könnten dahin verstanden werden, dass sie sich über die die Entscheidung im konkreten Fall tragenden Gründe hinaus auch auf den Tatbestand der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K beziehen solle. Die Ausführungen des BAG bezögen sich nicht nur auf die erste Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K, sondern auch auf alle weiteren als Überstunden definierten Fallgestaltungen des § 7 Abs. 7 und des § 7 Abs. 8 Buchst. a bis c TVöD-K. Auch die Gründe, aus denen das Bundesarbeitsgericht schliesse, dass die Überstundenzuschläge dem Schutz der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit dienten und dies teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in gleicher Weise betreffe, seien ihrem Inhalt nach nicht auf den Tatbestand des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K beschränkt. Sofern das Bundesarbeitsgericht damit in einem obiter dictum einen für alle Überstunden-

tatbestände des TVöD-K geltenden einheitlichen Zweck des Überstundenzuschlags feststellen wollte, der in einem Schutz des individuellen Freizeitbereichs bestünde, könne die Kammer dem nicht mehr folgen. Dem stünden für die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K aus den vorstehend genannten Gründen Wortlaut und Tarifzusammenhang entgegen. Auch die vom Bundesarbeitsgericht angeführten Argumente überzeugten insoweit nicht. Das BAG übersehe nach Auffassung des Arbeitsgerichtes, dass die Tarifparteien selbst die Belastungsgrenze bestimmen, ab der sie einen Zuschlag für erforderlich halten. Und diese Grenze hätten sie erst dort gezogen, wo die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit über die von ihnen selbst definierten Ausgleichszeiträume hinaus überschritten werde. Dass von den Tarifparteien als Belastungsgrenze nicht schon das Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten in einzelnen Wochen bestimmt worden sei, lasse damit nicht den Schluss zu, die von ihnen anders festgelegten Grenzen dienten nicht dem Belastungsschutz. Außerdem könne aus Ausgleichszeiträumen, innerhalb derer Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit zuschlagsfrei blieben, gerade nicht auf den Schutz der Dispositionsmöglichkeit über Freizeit geschlossen werden. Vielmehr bedeute die erhöhte Flexibilität des Abrufs der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber eine geringere Planbarkeit der zeitlichen Inanspruchnahme auf Seiten der Arbeitnehmer. Auch die Ausgleichsmöglichkeit des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K spreche deshalb nicht für, sondern gegen den Schutz der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit als Ziel dieser Tarifnorm. So habe auch der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 26.04.2017 argumentiert, dass eine quartalsbezogene Ausgleichsmöglichkeit in einer tariflichen Regelung deutlich zeige, dass eine tarifliche Zuschlagsregelung nicht den Schutz des individuellen Freizeitbereichs bezwecke. Denn Eingriffe des Arbeitgebers in den individuellen Freizeitbereich des Arbeitnehmers könnten gegebenenfalls zuschlagslos dadurch kompensiert werden, dass der Arbeitnehmer in anderen Zeiträumen Freizeit erhalte, ohne darüber selbst bestimmen zu können. Damit verbleibe es bei dem regelmäßigen Zweck eines Mehrarbeitszuschlags, durch das zusätzliche Entgelt eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen. Ebenso könne aus der geringeren Höhe des Überstundenzuschlags für höhere Entgeltgruppen nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K auf das Regelungsziel, die Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu schützen, nicht geschlossen werden. Denn der Zweck von tariflichen Leistungen sei in erster Linie den Anspruchsvoraussetzungen zu entnehmen. Diese differenzierten hier aber nicht zwi-

schen niedrigeren und höheren Entgeltgruppen. Dass höhere Entgeltgruppen einen prozentual niedrigeren Zuschlagssatz erhalten, sei lediglich Ausdruck dessen, dass die Tarifparteien die Ableistung von Überstunden in den regelmäßig mit höherer Verantwortung versehenen und deshalb auch höher vergüteten Entgeltgruppen als teilweise bereits durch die höhere Grundvergütung abgegolten ansehen würden. Schließlich stütze auch die Tarifgeschichte das vorgefundene Auslegungsergebnis. Der TVöD habe den Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) ersetzt. Auch zu dessen Bestimmungen des § 17 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 sei vom Bundesarbeitsgericht zu entscheiden gewesen, ob es gegen höherrangiges Recht verstoße, wenn Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte erst dann anfielen, wenn diese über die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hätten (Urteil vom 25.07.1996 - 6 AZR 138/94). Auch dort sei als maßgebliches Kriterium angesehen worden, ob die Überstundenzuschläge den Ausgleich besonderer Belastungen oder der Einbuße von Möglichkeiten, über die Freizeit zu verfügen, bezweckten. Dies habe das Bundesarbeitsgericht verneint und keinen Verstoß gegen höherrangiges Recht erkannt. Die entscheidende Bedeutung der tariflichen Zielsetzung müsse den Tarifparteien deshalb bei den Verhandlungen des TVöD bewusst gewesen sein. Auch weil im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug gebühre, die zu einer gesetzeskonformen Regelung führe, sei nicht anzunehmen, dass die Tarifparteien in Kenntnis der Problematik eine Zwecksetzung verfolgen wollten, die in Abweichung zu den früheren Zielen nunmehr zur Gesetzeswidrigkeit der neu gefassten Vorschrift führen würde. Zusammenfassend komme das Arbeitsgericht deshalb zu dem Ergebnis, dass der Überstundenzuschlag nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K nicht den Schutz der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit bezwecke. Dieses Ziel verfolgten die Tarifparteien an anderen Stellen des TVöD-K, nämlich für Teilzeitbeschäftigte insbesondere mit den Regelungen des § 7 Abs. 6 i. V. m § 6 Abs. 5 TVöD-K und gleichermaßen für Teil- und Vollzeitbeschäftigte durch die Zuschlagspflichtigkeit ungeplanter Änderungen des Dienstplans nach der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K. Die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K diene dem Ausgleich der besonderen Belastungen, die durch eine im Schichtplanturnus nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten entstünden. Dabei handele es sich um einen legitimen Zweck. Eine gegebenenfalls unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten sei damit aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit sachlich begründet im Sinne von § 4 Abs. 1 TzBfG.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 08.08.2018 ist der Klägerin am 16.08.2018 und der Beklagten am 14.08.2018 zugestellt worden. Die Berufungsschrift der Beklagten vom 10.09.2018 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift der Beklagten vom 14.11.2018 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg innerhalb der bis zum 14.11.2018 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 14.11.2018 eingegangen. Die Berufungsschrift der Klägerin vom 13.09.2018 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift der Klägerin vom 16.11.2018 ist beim Landesarbeitsgericht innerhalb der bis zum 16.11.2018 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 16.11.2018 eingegangen.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - der Klägerin für 10,08 Arbeitsstunden zu Unrecht einen Überstundenzuschlag zugesprochen habe. Das BAG habe aber unter Fortführung seiner Rechtsprechung aus dem Jahr 2013 in seiner Entscheidung vom 23.03.2017 verbindlich festgestellt, dass es zwei Alternativen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD gebe. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, also eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit aus akutem Anlass. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (von Vollbeschäftigten) bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. „eingeplante“ Überstunden). Der Unterschied zwischen den beiden Alternativen bestünde nach Auffassung des BAG darin, dass bei den sog. ungeplanten Überstunden, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom bestehenden Schichtplan kurzfristig angeordnet werden, keine Möglichkeit des Ausgleichs bestünde. Außerdem entstünden beim Vorliegen der Voraussetzungen der 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K Überstunden, ohne dass bei Teilzeitbeschäftigten durch die zusätzlichen Stunden die Grenze der Vollzeitarbeit überschritten sein müsse. Das Urteil des BAG vom 23.03.2017 knüpfe daher für das Vorliegen von Überstunden nach der 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K an das Vorliegen folgender Voraussetzungen an, nämlich arbeitgeberseitige Anordnung zusätzli-

cher, kurzfristig notwendig werdender Arbeitsstunden über die im Schichtplan eingeplanten „täglichen“ Arbeitsstunden hinaus, Überschreitung der jeweiligen Teilzeitquote oder Vollzeitquote der Beschäftigten im Schichtplanturnus durch diese kurzfristig notwendig werdenden zusätzlichen Arbeitsstunden und keine rechtzeitige vorherige Änderung des Dienstplans bezüglich der kurzfristig notwendig werdenden zusätzlichen Arbeitsstunden. Das Arbeitsgericht sei demgegenüber der Ansicht, es sei den tariflichen Merkmalen nicht zu entnehmen, dass der Begriff der Überstunde nach der 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K eine Überschreitung der individuellen Teilzeitquote zur Voraussetzung habe. Vor den beiden Urteilen des BAG zu der tariflichen Vorschrift sei diese vollkommen anders ausgelegt und angewendet worden. Es sei von den beiden nunmehr durch das BAG fixierten Alternativen zuvor keine Rede gewesen. Diese seien erst jetzt aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung als solche zu berücksichtigen und bei der Ermittlung von Überstunden im Schicht- und Wechselschichtdienst anzuwenden. Dementsprechend sei es legitim und zutreffend, die Entscheidungsgründe des 6. Senates des BAG zur Abgrenzung der beiden entwickelten Alternativen heranzuziehen. In diesen sei die durch das BAG zum Ausdruck gebrachte Notwendigkeit der Überschreitung der Teilzeitquote für das Entstehen von Überstunden bei ungeplanten, kurzfristig angeordneten Arbeitsstunden der 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K vielfach zum Ausdruck gekommen. So führe das BAG beispielsweise aus, dass dies auch dann gelte, wenn der Arbeitnehmer in Teilzeit arbeite und über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leiste, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreite bzw. dass eine Auslegung des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K, die unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K ausschliesse, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. verstöße, bzw. § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K verletze § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn er unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K ausnehme, bzw. ein Tarifverständnis, das Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichbehandele, führe nicht zu einer ungerechtfertigten Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten. Sie erhalten für die gleiche Belastung, die durch die überobligatorische Inanspruchnahme ihrer Arbeitsleistung eintritt, den gleichen Überstundenzuschlag wie Vollzeitbeschäftigte. Die zitierten Formulierungen aus den Entscheidungsgründen des BAG seien überwiegend völlig abstrakt und nicht auf den konkreten Fall bezogen. Das

BAG mache in seiner Entscheidung außerdem mehrfach deutlich, dass es die Dispositionsmöglichkeit der (Teilzeit-)Beschäftigten über ihre Freizeit als geschützt ansehe und dass mit dem Überstundenzuschlag ein Ausgleich dafür geschaffen werden solle, dass Beschäftigte mehr als vertraglich vereinbart arbeiten und dadurch eine Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit gegeben sei. Da jedoch die Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG in gleicher Weise treffe, sei zwingend davon auszugehen, dass die Teilzeitquote, also die individuelle vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und deren Überschreitung für das BAG eine wesentliche Bedeutung gehabt hatte. Wer zur Zeit seiner Arbeitsleistung die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit noch nicht erreicht habe, sondern diese unterschreite, könne nicht überobligatorisch beansprucht sein und dementsprechend keinen Überstundenzuschlag beanspruchen. Da die durch das BAG gefundene 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K bei Vorliegen der Voraussetzungen unmittelbare und nicht mehr ausgleichbare Überstunden entstehen lasse, stelle es keine Option dar, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf den Dienstplanturnus hochzurechnen und am Ende des Dienstplanturnus zu prüfen, ob die individuelle Teilzeitquote überschritten worden sei. Nach ihrer Auffassung sei stattdessen der Arbeitszeitstatus zum Zeitpunkt der Ableistung etwaiger Überstunden gem. § 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alternative TVöD-K zu ermitteln, um an die echte bei der Erbringung und durch die Erbringung der zusätzlichen Arbeitsstunden gegebenen Belastung anzuknüpfen. Es sei daher zu ermitteln, ob die Klägerin bei Erbringung der vermeintlichen Überstunden zu diesem Zeitpunkt bereits überobligatorisch oberhalb ihrer Teilzeitquote tätig gewesen sei oder nicht. Dies sei im Ergebnis an allen genannten Tagen nicht der Fall gewesen. Die am Tag der vermeintlichen Überstunden ermittelten Soll- und Istarbeitszeiten würden ausnahmslos ergeben, dass die Istarbeitszeiten die geschuldeten Sollarbeitszeiten nach der individuellen Teilzeitquote unterschreiten.

Die Beklagte beantragt daher:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 08.08.2018, Az.: 2 Ca 1322/17, wird in Ziffer 1. aufgehoben, soweit die Beklagte zur Zahlung von € 54,58 verurteilt worden ist.

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Klägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 08.08.2018, Az.: 2 Ca 1322/17 wird abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere € 118,81 brutto zu zahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung.
2. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagte beantragte:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 08.08.2018 - 2 Ca 1322/17 - kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Klägerin vertritt in der 2. Instanz die Ansicht, dass das Arbeitsgericht die Klage bezüglich der sog. geplanten Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 c Alt. 1 TVöD-K zu Unrecht abgewiesen habe. Das Arbeitsgericht habe insoweit argumentiert, dass ein Anspruch nicht bestünde, da die Klägerin unter Hinzurechnung der geleisteten und im Übrigen unbestrittenen über ihre für den Kalendermonat als Sollarbeitszeit geleistete Arbeit nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten hätte. Die Bezahlung der Überstundenzuschläge sei nach Ansicht des Arbeitsgerichts bezüglich der geplanten Überstunden nur deshalb nicht zuschlagspflichtig, weil die geleisteten Stunden die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten im Schichtplanturnus nicht überschreite. Diese Argumentation halte einer Überprüfung unter Beachtung der Entscheidung des 6. Senats des BAG vom 23.03.2017 nicht stand. Hinsichtlich der ungeplanten Überstunden verfolge sie ihre über den ihr zugesprochenen Betrag hinausgehende Klage nicht mehr weiter.

In den Monaten Januar und April 2017 habe sie zwar nicht die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten, allerdings ihre Sollarbeitszeit, die auch nicht im Schichtplan ausgeglichen worden sei. Das Arbeitsgericht habe zwar die Argumentation des BAG des 6. Senats aufgegriffen, wonach eine Ungleichbehandlung damit begründet

werde, dass Vollzeitbeschäftigte bereits für die erste Stunde der Überschreitung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit einen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte aber zunächst die gesamte Differenz an Stunden mehr arbeiten müssten, um einen entsprechenden Zuschlag zu erhalten. Das Arbeitsgericht habe jedoch unzutreffend eine entsprechende Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG für diese Ungleichbehandlung angenommen. Die Rechtfertigung für eine ungleiche Behandlung habe das Arbeitsgericht darin gesehen, dass mit der Zuschlagsregelung ausschließlich die Belastung abgegolten werden solle, die bei einem Überschreiten der tariflich vorgegebenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten entstehe. Dies finde jedoch keinen Ansatz in den tarifvertraglichen Regelungen. So habe das Arbeitsgericht selbst festgestellt, dass bei sog. ungeplanten Überstunden ein Anspruch auf den Zuschlag, unabhängig davon, ob die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten erreicht bzw. überschritten worden sei, entstehe. Hierin zeige sich gerade, dass mit dem Zuschlag der Verzicht auf die Dispositionsmöglichkeit hinsichtlich der Freizeit ausgeglichen werde. Für die Beschäftigten, die an einem bestimmten Tag über die für sie maßgebliche und im Schichtplan vorgesehene Arbeitszeit hinaus zur Arbeit herangezogen werden, werde der Zuschlag fällig. Insoweit widerspreche sich das Arbeitsgericht selbst bei den geplanten Überstunden. Entweder würden die Zuschläge der Abgeltung von besonderen Belastungen oder dem Verzicht auf die Dispositionsmöglichkeit über freie Zeit dienen. Die Argumentation des Arbeitsgerichts, mit dem Zuschlag seien besondere Belastungen auszugleichen, passe also entweder für alle zusätzlich zu leistenden Arbeitsstunden oder für keine.

Ergänzend habe der 6. Senat ausgeführt, dass die bisherigen Annahmen des Bundesarbeitsgerichts, die unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sei unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt, nämlich die Regelung müsse den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstünden, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene Arbeitszeit hinaus herangezogen würden, und zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten, sei zwar noch der Regelung in § 17 Abs. 1 BAT zu entnehmen, diese Ziele seien aber nicht mehr in die Regelungen des § 7 Abs. 7 und Abs. 8, § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K eingegangen. Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts habe in der unterschiedlichen Höhe der Bezahlung der Zuschläge in § 8 Abs. 1

Satz 2 a TVöD-K den Schluss gezogen, dass es nicht nur um reine Vergütung von Belastungen ginge, sondern dass mit der Zuschlagsregelung das Einbüßen von freier Zeit vergütet werde. Auch aus der Regelung in § 6 Abs. 5 TVöD-K, dass Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrer Zustimmung zu Überstunden verpflichtet werden könnten, werde deutlich, dass mit den Überstundenzuschlägen die Verfügbarkeit über freie Zeit geschützt werde, die insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten zu regeln wäre. Ein Verzicht auf Freizeit sei bei Teilzeitbeschäftigten und bei Vollzeitbeschäftigten jedoch gleichermaßen zu vergüten. Ergänzend sei auch auf Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2018 – Az. 10 AZR 231/18 – zu verweisen. Für den Überstundenzuschlag sei die erforderliche Stundenzahl proportional zur individuellen Arbeitszeit der Klägerin zu verringern, um dem pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 TzBfG zu genügen.

Die Berufung der Beklagten sei unbegründet. Die Beklagte argumentiere erneut damit, dass zusätzlich zu den im Tarifvertrag bzw. vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Forderungen in § 7 Abs. 8 Buchst. c Alternative 1 TVöD-K für die Bezahlung von Zuschlägen hinaus eine Anforderung zu erfüllen sei, nämlich die Überschreitung einer „Teilzeitquote“. Es möge schon sein, dass das BAG mehrfach in der Entscheidung vom 21.03.2017 von einer „Teilzeitquote“ spreche. Es habe jedoch völlig offengelassen, was mit dieser „Teilzeitquote“ gemeint sei, wie sie zu berechnen wäre und zu welchem Zeitpunkt sie anzusetzen wäre. Die Beklagte führe nun über die in der Berufung angeführte Argumentation letztendlich doch wieder einen Ausgleichszeitraum ein. Eine „Teilzeitquote“ nach der Berechnung der Beklagten könne nur überschritten werden, wenn dafür ein bestimmter Zeitraum angesetzt werde, den die Beklagte offensichtlich zumindest mit dem Dienstplankalendarium beginnen lasse. Die Beklagte habe dann den Ausgleichszeitraum festgelegt für den jeweils maßgeblichen Tag, an dem die Überstunden geltend gemacht werden. Das Überschreiten einer „Teilzeitquote“ nach der von der Beklagten angenommenen Lesart fordere der Tarifvertrag eindeutig nicht, auch nicht oder gerade nicht in der vom BAG angenommenen Lesart. Maßgeblich sei die Anordnung durch die Beklagte, die unstrittig für jeden von der Klägerin geltend gemachten Tag erfolgt sei. Sie habe über die für den jeweiligen Tag festgesetzten täglichen Arbeitsstunden hinaus Arbeit erbracht, die mit Zuschlägen zu vergüten seien. Die Klägerin rechnete für jeden der geltend gemachten Tage, dass sie die im Dienstplan festgesetzten täglichen Arbeitszeiten frei haben würde. Gerade die Disposition über die für den Tag festgesetzte Freizeit werde eingeschränkt.

Die Beklagte führte zur Begründung ihres Antrags, die Berufung der Klägerin zurückzuweisen, aus, dass die in den Monaten Januar und April 2017 überplante Stundenzahl die Grenze zur Vollbeschäftigung, bezogen auf den Dienstplanturnus nicht erreicht oder gar überschritten habe. Damit habe die Klägerin „Mehrarbeitsstunden“ geleistet, also Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Das Arbeitsgericht ginge zutreffend davon aus, dass für die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K Voraussetzung sei, dass es sich um Arbeitsstunden handele, die, bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden. Die im Schichtplan ausgewiesenen und erbrachten Arbeitsstunden seien nur dann Überstunden im Sinne der zweiten Alternative, wenn die regelmäßige Arbeitszeit bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplans überschritten werde. Selbst wenn wegen einer geänderten Betrachtung der Entgeltgleichheitsregeln durch den Europäischen Gerichtshof der Entgeltbestandteil des Überstundenzuschlags isoliert zu betrachten sei und eine Ungleichbehandlung darin zu sehen wäre, dass Teilzeitbeschäftigte anders als Vollzeitbeschäftigte nicht bereits für die erste Stunde, die über ihre wöchentliche Arbeitszeit hinausgehe, einen Anspruch auf Überstundenzuschlag hätten, wäre die unterschiedliche Behandlung durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Die sachliche Rechtfertigung einer etwaigen unterschiedlichen Behandlung sei - wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt habe - am Zweck des Überstundenzuschlags zu prüfen. Zu Recht habe das Arbeitsgericht angenommen, dass in den Regelungen des TVöD-K zum Ausdruck komme, dass § 7 Abs. 8 Buchst. c Alternative 2 TVöD-K den Zweck habe, besondere Belastungen auszugleichen, die bei Überschreitung der tariflich vorgegebenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstünden. Zu Recht habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass in der zweiten Alternative für die Entstehung zuschlagspflichtiger Überstunden allein vorausgesetzt sei, dass innerhalb eines Dienstplanturnus die regelmäßige Arbeitszeit überschritten werde. Bei § 7 Abs. 8 Buchst. c Alternative 2 TVöD-K komme es auf die tatsächliche Überschreitung der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten innerhalb des „Schichtplanturnus“ an. Damit lasse die tarifliche Regelung selbst keinen anderen Zweck erkennen, als eine durch die Überschreitung dieser in § 6 Abs. 1 TVöD-K festgelegten Arbeitszeit entstehende Belastung auszugleichen. Andere

Regelungszwecke dieser streitgegenständlichen Vorschrift seien nicht ersichtlich. Insbesondere sei der tariflichen Regelung nicht zu entnehmen, dass sie dem Schutz der Disposition der Arbeitnehmer über ihre individuelle Freizeit diene. Vielmehr spreche - wie das Arbeitsgericht zu Recht ausführte - die Tarifauslegung dagegen. Die durch das Arbeitsgericht vorgenommene Tarifauslegung führe zu einer zutreffenden ausführlichen Darstellung des durch die Tarifvertragsparteien des TVöD-K geschaffenen Systems und Zusammenspiels von Mehrarbeit und Überstunden. Das besondere Interesse von Teilzeitbeschäftigten an der Verfügbarkeit über ihre arbeitsfreie Zeit sei durch § 6 Abs. 5 TVöD-K besonders geschützt. Ihr individueller Freizeitbereich sei deshalb bereits durch den Vorbehalt privatautonomer Entscheidung umfassend geschützt. Ein darüberhinausgehender Schutz des individuellen Freizeitbereichs sei von den Tarifvertragsparteien nicht für erforderlich gehalten worden und nicht gewollt gewesen. Die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K diene dem Ausgleich der besonderen Belastungen, die durch eine im Schichtplanturnus nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten entstünden. Dabei handelt es sich auch um einen legitimen Zweck, der auch durch das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung als solcher anerkannt sei. Die Tarifvertragsparteien hätten mit der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD-K dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, zusätzlich erforderlich gewordene Arbeitsstunden, die vorübergehend das Potential hätten, Überstunden werden zu können, für einen Übergangszeitraum (bis zum Ende der Folgewoche bzw. bis zum Ende des Schichtplanturnus) noch auszugleichen und damit das Entstehen von Überstunden und auch das Entstehen von Ansprüchen auf Überstundenzuschläge zu verhindern. Demgegenüber hätten die Tarifvertragsparteien für die Überschreitung der Teilzeitquote für „Mehrarbeitsstunden“ aufgrund fehlender Überschreitung der durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Belastungsgrenze bei der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TVöD-K gerade keinen Überstundenzuschlag vorgesehen. Damit sei der Leistungszweck durch die tariflichen Regelungen klar bestimmt. Das BAG habe sich in seinen nicht entscheidungserheblichen Überlegungen im Urteil vom 23.03.2017 in unzulässiger Weise über den im TVöD-K klar und deutlich zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien hinweggesetzt. Es habe dies getan, indem es behauptete, die Regelungen der §§ 7 Abs. 7 und Abs. 8, 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K würden nicht den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstünden, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig würden

und es hätten die Tarifnormen nicht das Ziel, den Arbeitgeber von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Beschäftigten abzuhalten. Hierbei habe das BAG in nicht nachvollziehbarer Weise die Differenzierung zwischen den beiden von ihm selbst neu herausgearbeiteten quasi selbst erschaffenen Alternativen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K vernachlässigt. Es läge auch keine Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vor, da Überstundenzuschläge für alle Beschäftigten aus der Alternative 2 des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K erst dann gezahlt würden, sobald die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TVöD-K überschritten werde. In § 7 Abs. 6 TVöD-K haben die Tarifvertragsparteien Mehrarbeit definiert als die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Die Tarifvertragsparteien haben an den Begriff der Mehrarbeit auch eine eigenständige Rechtsfolge in § 6 Abs. 5 TVöD-K geknüpft und geregelt, unter welchen Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigte zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet seien. Eine Bestimmung, wonach die Erbringung von Mehrarbeit auch mit einer zusätzlichen Entgeltzahlung verbunden sei, hätten die Tarifvertragsparteien dagegen nicht in den Tarifvertrag aufgenommen, dementsprechend hätten sie dies im Rahmen ihrer Gestaltungsmacht auch nicht gewollt. Das Arbeitsgericht Weiden habe höchst ausführlich dargelegt, warum Teilzeitbeschäftigten erst bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TVöD-K Überstundenzuschläge nach der Alternative 2 des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zustünden. Der Leistungszweck für Überstundenzuschläge nach der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K werde gerade nicht in der Dispositionsbefugnis über die Freizeit von Beschäftigten gefunden, sondern darin, einen Ausgleich der besonderen Belastungen zu schaffen, die durch eine Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten eintrete. Die Argumentation für das Vorliegen von Überstunden nach der Alternative 1 des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K könne auf dessen 2. Alternative nicht übertragen werden. Mit dem Überstundenzuschlag für Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K soll wegen der bei diesen Überstunden fehlenden Ausgleichsmöglichkeit der zusätzlichen Stunden ein Ausgleich für die kurzfristig auftretende fehlende Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit bei Schicht- und Wechselschichtarbeit erfolgen. Dieser Zweck könne aber auf die Alternative 2 des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nicht übertragen werden. Die Möglichkeit des Ausgleichs der zusätzlichen Stunden der Alternative 2 schließe aus, dass mit dem Überstundenzuschlag im Rahmen der Alternative 2 von den

Tarifvertragsparteien der Schutz des individuellen Freizeitbereichs der Beschäftigten beabsichtigt gewesen sei. Aufgrund der fehlenden Ausgleichsmöglichkeit der Alternative 1 im Gegensatz zur gegebenen Ausgleichsmöglichkeit der Alternative 2 des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sei es auch kein Widerspruch, bei der neuen durch das BAG gefundenen Alternative 1 für die Überstundenzuschläge die fehlende Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit anzusetzen, während bei der Alternative 2 jedoch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ein Ausgleich für besondere Belastungen durch eine im Schichtplantur-nus nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erfolgen solle. Soweit die unterschiedliche Höhe der Überstundenzuschläge in den höheren und niedrigeren Entgeltgruppen darauf hindeuten solle, dass mit der Zuschlagsregelung die Einbuße von freier Zeit vergütet werden solle, die höher eingruppierten Beschäftigten eher zumutbar sein solle, sei die Logik des Vortrages sowohl des BAG in seinem Urteil vom 23.03.2017 als auch des Vortrages in der Berufungsbegründung der Klägerin nicht nachvollziehbar. Ebenso gut könne die unterschiedliche Höhe des Prozentsatzes beim Überstundenzuschlag der höheren und niedrigeren Entgeltgruppen auf die vielfach relevante soziale Komponente zurückzuführen sein, die sich zum Beispiel auch bei der Bemessung der Jahressonderzahlung mit ihren unterschiedlichen Prozentsätzen in Abhängigkeit von der Höhe der jeweiligen Entgeltgruppen findet. Soweit auf die Entscheidung des BAG vom 19.12.2018 verwiesen werde, sei hier über einen völlig anderen Sachverhalt entschieden worden. Es ginge um die Auslegung eines anderen Tarifvertrages, der keine vergleichbaren Regelungen zum TVöD beinhalte. Da bei dem in diesem Fall zugrunde gelegten Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie für die einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit nicht vereinbart sei, ab wann eine Mehrarbeitsstunde vorliege, die Grenze zur Vollzeit-tätigkeit hier nicht festgesetzt sei, spreche allein bei der Auslegung dieses Tarifvertrages einiges dafür, dass davon auszugehen sei, dass für jede Stunde, die vom Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Jahresarbeitszeit geleistet werde, auch Mehrarbeitszuschläge anfielen. Der TVöD-K beinhalte jedoch komplett andere Regelungen und ein durch die Tarifvertragsparteien lückenlos abgestimmtes und diskriminierungsfreies System zu Mehrarbeits- und Überstunden, bei dem Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt würden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufungen sind zulässig. Sie sind gemäß § 64 Abs. 1 Abs. 2 a) ArbGG statthaft und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung der Beklagten war zum Teil begründet, die Berufung der Klägerin unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg folgt der sorgfältigen und umfassend begründeten Entscheidung des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - nur insoweit nicht, als das Arbeitsgericht für die sog. „ungeplanten Überstunden“ im Sinne des § 7 Abs. 8 c 1. Alternative TVöD-K allein auf ein Überschreiten der im Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitszeit abstellen will, ohne zu berücksichtigen, ob die individuelle Sollarbeitszeit der Teilzeitkraft durch den - unstreitig bei der Beklagten monatlich erstellten - Schichtplan bereits ausgeschöpft wurde.

1. Der Klägerin steht ein Überstundenzuschlag - in zuletzt der Höhe nach unstreitigen € 5,415 brutto pro Überstunde – für die in den Monaten Januar, April und Mai 2017 geleisteten 8,5 ungeplanten Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 c 1. Alternative TVöD-K zu. Die am 10.02. und 14.02.2017 über den Schichtplan hinaus geleisteten Stunden sind jedoch nach Ansicht des LAG Nürnberg nicht als ungeplante Überstunden im Sinne der 1. Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K zu qualifizieren, da der Schichtplan für Februar die Sollarbeitszeit der Klägerin für diesen Monat mit 128 Stunden von vornherein nicht annähernd ausschöpfte. Die Ist-Stunden auch inclusive der im Schichtplan nicht vorgesehenen zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden erreichten im

Februar mit 113,35 Stunden die Sollarbeitszeit der Klägerin nicht. In den Monaten Januar, April und Mai 2017 schöpfte der jeweilige Dienstplan dagegen bereits von vornherein die Sollarbeitszeit der Klägerin aus. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist für die Frage, wann die individuelle Sollarbeitszeit ausgeschöpft ist, auf den Schichtplanturnus, das heißt hier auf den Monat insgesamt abzustellen und es sind nicht die Ist- und Sollstunden für den jeweiligen Arbeitstag gegenüberzustellen.

- a) Nach dem vom BAG herausgearbeiteten Verständnis des § 7 Abs. 8 c TVöD-K (zuletzt BAG, Urteil v. 23.03.2017 – 6 AZR 161/16, in juris recherchiert) - dem auch das LAG Nürnberg folgt - beinhaltet diese Vorschrift, die den Begriff Überstunden im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit definiert, zwei Alternativen. Die erste Alternative betrifft den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stehen die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten wird (sog. eingeplante Überstunden).

Bei den sog. ungeplanten Überstunden im Sinne der ersten Alternative, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, sieht das Bundesarbeitsgericht anders als bei den sog. geplanten Überstunden nach der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K keine Möglichkeit des Zeitausgleichs. Überstunden entstehen bei dem in der ersten Alternative geregelten Sachverhalt bereits dann zwingend ohne Ausgleichsmöglichkeit während des noch laufenden Schichtplanturnus, wenn zu der im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitszeit zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden. Bei ungeplanten Überstunden besteht nach Ansicht des BAG gerade kein Ausgleichszeitraum, diese sind einem späteren Ausgleich nicht zugänglich. Bei ungeplanten Überstunden in (Wechsel-)Schicht treffen zwei Belastungsfaktoren zusammen, die (Wechsel-)Schichtarbeit und die ungeplante Anordnung von Überstunden.

- b) Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichtes Nürnberg setzt das BAG somit bei der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K voraus, dass es sich um Überstunden handeln muss, die im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden können. Bei Vollzeitbeschäftigten sind das nach § 6 TVöD-K Stunden, die über eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen. Ein Ausgleich im Schichtplanturnus ist dann bei ungeplanten Überstunden nicht möglich, wenn der Schichtplan bereits diese Sollarbeitszeit ausschöpft. Ist der Vollzeitbeschäftigte jedoch von vornherein mit einer geringeren Arbeitszeit eingeplant, dann ist von einer Ausgleichsmöglichkeit jedoch bis zur Erreichung der Sollstunden auszugehen. Bleibt der Schichtplan selbst aber gerade mit der geplanten Ist-Arbeitszeit unter der geschuldeten Soll-Arbeitszeit zurück, können Überstunden grundsätzlich erst entstehen, wenn ungeplante Arbeitszeiten in einem Umfang anfallen, die zu einer Überschreitung der Soll-Arbeitszeit führen.
- aa) Ein anderes Verständnis dieser Regelung würde dazu führen, dass auch ein Vollzeitbeschäftigter, der nach dem Schichtplan unter seinem Soll eingeteilt wurde, für jede vom Schichtplan abweichende sog. ungeplante Arbeitsstunde Überstundenzuschläge erhält ohne zu berücksichtigen, ob er die von ihm individuell geschuldete Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung dieser zusätzlichen Stunde erreicht. Dass das BAG dieses Ergebnis gerade nicht gewollt hat, wird aus den Entscheidungsgründen deutlich. Denn, wenn das BAG seine Auslegung zur ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K - wie es das Arbeitsgericht unterstellt - so hätte verstanden wissen wollen, hätte es sich alle weiteren Ausführungen insoweit, dass eine Auslegung des § 7 Abs. 8 c 1. Alternative TVöD-K, die unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über die Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K ausschließt, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen würde, ersparen können. Denn wenn das BAG die erste Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K tatsächlich so hätte verstanden wissen wollen, dass auf die geschuldete individuelle Arbeitszeit nicht abzustellen sei, sondern allein - und damit unabhängig von der Soll-Arbeitszeit - auf ein Überschreiten der im Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitszeit, dann hätte

es einer weiteren Auslegung der Vorschrift, die nicht im Widerspruch zu höherem Recht stehe, nicht bedurft. Wenn es auch für einen Vollzeitbeschäftigten in Wechselschicht im Rahmen der ersten Alternative für Überstundenzuschläge überhaupt nicht darauf ankommen soll, ob die Ist-Stunden seine Soll-Stunden überschreiten, dann müsste sich die Frage überhaupt nicht stellen, ob diese tarifliche Regelung, die für einen Überstundenzuschlag die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitkraft zur Voraussetzung macht, gegen § 4 TzBfG verstößt.

- bb) Insoweit handelt es sich - entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes - auch nicht lediglich um allgemeine Erörterungen in den Entscheidungsgründen des Bundesarbeitsgerichtes, sondern um grundsätzliche Erwägungen, die das BAG letztendlich seiner abschließenden Auslegung der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K zugrunde gelegt hat. Somit stellen diese Ausführungen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Formulierung einer weiteren Anspruchsvoraussetzung dar und nicht nur die Wiedergabe des dort streitgegenständlichen Sachverhalts. Denn nur bei diesem Verständnis der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K spielt die Frage der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter eine Rolle, wie das BAG auch in seiner Entscheidung darlegt und einen Verstoß gegen § 4 TzBfG bejaht, wenn unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitkräfte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen nach § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K ausgeschlossen wären. Das BAG führt weiter aus, dass mit dem Überstundenzuschlag allein der Umstand belohnt werden soll, dass der Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart gearbeitet hat und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßt, über seine freie Zeit zu verfügen. Diese Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit trifft teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aber in gleicher Weise. Damit ist nach Auffassung der erkennenden Kammer aber zu unterstellen, dass der Mitarbeiter in seiner Freizeitgestaltung damit zu rechnen hat, dass er in vollem Umfang seiner individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit zur Arbeitsleistung herangezogen wird. In diesem Rahmen steht dem Arbeitgeber die Disposition der Arbeitsleistung zu, ohne dass er mit der Zahlung von Überstundenzuschlägen

rechnen muss.

Bleibt der monatlich erstellte Schichtplan selbst aber gerade mit der geplanten Ist-Arbeitszeit hinter der geschuldeten Soll-Arbeitszeit zurück, können bei Vollzeitkräften Überstunden und bei Teilzeitkräften Mehrarbeit erst entstehen, wenn ungeplante Überstunden in einem Umfang anfallen, der zur Überschreitung der jeweiligen Soll-Arbeitszeit führt. Überstunden bzw. Mehrarbeit setzen nach allgemeinem Sprachverständnis voraus, dass es sich um Arbeitsstunden handelt, die über die Arbeitszeit hinausgehen, die im jeweiligen Arbeitsverhältnis aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag festgelegt sind.

- c) Im Rahmen der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K hat das BAG eine gegen § 4 TzBfG verstoßende Ungleichbehandlung bejaht, wenn Teilzeitkräfte Überstundenzuschläge erst erhalten sollen, wenn sie mit den ungeplanten Überstunden die Vollarbeitszeit überschreiten.
- aa) Zunächst hat der 10. Senat des BAG in seinem am 19.12.2018 erlassenen Urteil (10 AZR 231/18, in juris recherchiert) seine bisherige Rechtsprechung, wonach für die Prüfung, ob Teilzeitkräfte benachteiligt werden, auf die Gesamtvergütung abzustellen ist, ausdrücklich aufgegeben. Er schließt sich nunmehr der Rechtsprechung des 6. Senats an, dass der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen ist und eine Gesamtbewertung der geleisteten Vergütungsbestandteile ausscheidet. Nur auf diese Weise kann dem pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 TzBfG genügt werden. Die für den Zuschlag erforderliche Stundenzahl wird proportional zur individuellen Arbeitszeit verringert.

Ein Tarifverständnis, nach dem ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die Arbeitszeit der Vollzeittätigkeit überschritten wird, führt zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften. Während Vollzeitkräfte Zuschläge bereits für die erste Stunde Mehrarbeit erhielten, kämen Teilzeitkräfte erst dann in den Genuss von Zuschlägen, wenn sie das Delta

zwischen ihrer individuellen Teilzeitquote und der Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit gearbeitet hätten. Damit geht eine wegen ihrer Teilzeitquote höhere Belastungsgrenze einher. Teilzeitkräfte würden damit unmittelbar benachteiligt (BAG, Urteil v. 19.12.2018, a.a.O.).

- bb) Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 23.03.2017 für die erste Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K einen sachlichen Grund im Sinne von § 4 TzBfG für diese Ungleichbehandlung verneint. Dem schließt sich die Kammer an. Die erste Alternative des § 7 Abs. 8 c hat nicht den Zweck, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig werden. Insoweit ist die Dispositionsmöglichkeit der Beschäftigten über ihre Freizeit als geschützt anzusehen. Mit den Überstundenzuschlägen soll insoweit ein Ausgleich dafür geschaffen werden, dass Beschäftigte über die im Schichtplan vorgesehene Arbeitszeit und dadurch mehr als vertraglich vereinbart arbeiten. Bei den ungeplanten Überstunden sind die Vollzeitbeschäftigten und die Teilzeitbeschäftigten in ihrer Dispositionsfreiheit gleichermaßen eingeschränkt.

Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Das BAG hat mit dem Überstundenzuschlag im Rahmen der ersten Alternative den Umstand als belohnt angesehen, dass der Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeitet und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßt, über seine Zeit frei zu verfügen.

Nach dieser Auffassung, der sich das LAG Nürnberg anschließt, steht im Rahmen der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c Teilzeitkräften bei ungeplanten Überstunden, d.h. Überstunden, die über die im Schichtplan vorgesehenen Arbeitszeiten hinausgehen und dadurch die individuelle Soll-Arbeitszeit überschreiten, ein Anspruch auf Überstundenzuschläge zu.

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht jedoch den Antrag der Klägerin auf Zahlung weiterer Überstundenzuschläge für die Stunden im Januar und April 2017, die sie entsprechend den Schichtplänen innerhalb des Schichtplanturnus unter Überschreitung ihrer vereinbarten wöchentlichen, nicht aber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 TVöD-K geleistet hat, abgewiesen.

- a) Die Auslegung der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K ergibt - wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgearbeitet hat -, dass sog. „geplante Überstunden“ voraussetzen, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplans überschritten wird (BAG, Urteil v. 25.04.2013, 6 AZR 800/11, in juris recherchiert).

Unstreitig hat die Klägerin in den Monaten Januar und April 2017 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten jedoch nicht überschritten. Ein Überschreiten der „nur“ individuell geschuldeten Wochenarbeitszeit führt nicht zur Bejahung von zuschlagspflichtigen „geplanten“ Überstunden.

- b) Die Auslegung des § 7 Abs. 8 c 2. Alternative TVöD-K, die unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitkräfte bei geplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K ausschließt, verstößt jedoch nicht gegen § 4 TzBfG.

Auch wenn das BAG einen solchen Verstoß bei der Auslegung der ersten Alternative bejaht hat, ist nach zutreffender Ansicht des Arbeitsgerichts dieses Auslegungsergebnis nicht auf die zweite Alternative anzuwenden. Der 6. Senat des BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 23.03.2017 ausschließlich mit der Regelung der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c befasst, den sog. ungeplanten Überstunden. Insoweit war dem BAG zuzustimmen, dass bezüglich der ungeplanten Überstunden mit dem Überstundenzuschlag die Einschränkung der Dispositionsfreiheit über die Freizeit durch planwidriges Abweichen vom bestehenden Dienstplan auszugleichen ist und diese Einschränkung Teilzeit- und Vollzeitkräfte in gleicher Weise trifft. Teilzeitkräfte würden ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitkräften ungleich behandelt, wenn diese bei ungeplanten Überstunden über ihre

Teilzeitquote hinaus keine Überstundenzuschläge erhielten.

Das BAG hat selbst ausdrücklich festgestellt, dass die beiden Alternativen des § 7 Abs. 8 c TVöD-K verschiedene Sachverhalte regeln, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (BAG, Urteil v. 23.03.2017, 6 AZR 161/16, a.a.O.).

aa) Zwar liegt auch in der zweiten Alternative eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften zu Vollzeitkräften vor. Wie bereits bezüglich der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K ausgeführt, ist bei isolierter Betrachtung des Entgeltbestandteils „Überstunden-Zuschlag“ eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften anzunehmen. Während der Vollzeitbeschäftigte bereits für die erste Arbeitsstunde, die über seine regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, einen Überstundenzuschlag erhält, müsste ein Teilzeitbeschäftigter zunächst die gesamte Differenz zur Vollarbeitszeit arbeiten, um danach für die nächsten Stunden einen Überstundenzuschlag zu erlangen.

bb) Das Arbeitsgericht hat jedoch zutreffend für die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K einen sachlichen Grund im Sinne des § 4 TzBfG für eine solche unterschiedliche Behandlung bejaht.

(1) Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung hat sich nach ständiger Rechtsprechung des BAG am Zweck der Leistung zu orientieren. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann danach gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm - anhand der Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kürzungsregelungen - zu ermitteln. 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 und durch die Tarifautonomie geschützten Willen geht (BAG, Urteil v. 19.11.2018, 10 AZR 231/18, in juris recherchiert). An die im Rahmen der Tarifautonomie erfolgte Zweckbestimmung, die im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommen ist, sind die Gerichte, sofern sie mit höherrangigem Recht vereinbar ist, gebunden.

Eine tarifvertragliche Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet werde, verfolgt im Wesentlichen den Zweck, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag kann nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum geht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen (BAG, Urteil v. 26.04.2017, 10 AZR 589/15, in juris recherchiert). Mit einem Überstundenzuschlag können die Tarifparteien aber auch allein den Umstand belohnen wollen, dass Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeiten und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßen, über ihre Freizeit frei zu verfügen (BAG, Urteil v. 23.03.2017, a.a.O.).

- (2) Die hier maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen benennen nicht selbst unmittelbar den Zweck der Überstundenzuschläge. In den Regelungen des TVöD-K und seiner Systematik kommt jedoch – wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat – zum Ausdruck, dass dessen § 7 Abs. 8 c 2. Alternative den Zweck hat, besondere Belastungen auszugleichen, die bei Überschreitung der tariflich vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit entstehen.

- (a) In der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K ist für die Entstehung zuschlagspflichtiger Überstunden allein vorausgesetzt, dass innerhalb des Dienstplanturnus die regelmäßige Arbeitszeit dienstplanmäßig überschritten ist. Damit lässt die Regelung selbst keinen anderen Zweck erkennen, als durch die Überschreitung dieser in § 6 Abs. 1 TVöD-K festgelegten Arbeitszeit entstehende Belastung auszugleichen. Die zweite Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K beabsichtigt somit, Beschäftigte vor Belastungen durch Arbeitsstunden zu schützen, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Ein Bedarf, auch Teilzeitbeschäftigte vor der Überschreitung ihrer individuellen Teilzeitquote durch die Verteuerung der Arbeitsleistung zu bewahren, haben die Tarifvertragsparteien dagegen nicht gesehen und daher für diese Konstellation keine zusätzliche Entgeltverpflichtung geregelt.
- (b) Der Dispositionsbefugnis der Teilzeitkräfte haben die Tarifvertragsparteien bei geplanten Überstunden dagegen in besonderer Weise Rechnung getragen. § 6 Abs. 5 TVöD-K sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zur Mehrarbeit also bis zum Erreichen der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten - herangezogen werden können. Die Tarifvertragsparteien haben damit explizit geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Überschreiten der individuellen Teilzeitquote möglich ist. Innerhalb dieses im Tarifvertrag als „Mehrarbeit“ definierten Stundenbereichs haben Teilzeitbeschäftigte die Erbringung von Zusatzstunden selbst in der Hand. Sie können selbst entscheiden, ob sie Zusatzstunden leisten wollen oder nicht. Ein weitergehender Schutz Teilzeitbeschäftigter vor angeordneter Zusatzarbeit ist schlichtweg nicht möglich. Einen zusätzlichen finanziellen Ausgleich bei Mehrarbeit haben die Tarifvertragsparteien gerade nicht vorgesehen. Aus der unterschiedlichen Verwendung und Bestimmung der Begriffe und dem Regelungszusammenhang ergibt sich damit auch nach Ansicht der erkennenden Kammer unzweifelhaft, dass bei bloßer Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten keine geplanten Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 c 2. Alternative vorliegen,

die nach § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K zuschlagspflichtig sind.

- (c) Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch die Auffassung vertreten, dass die Ausgleichsmöglichkeit des § 7 Abs. 8 c Alternative 2 TVöD-K nicht für, sondern gegen den Schutz der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit als Ziel dieser Tarifnorm spricht. Denn Eingriffe des Arbeitgebers in den individuellen Freizeitbereich des Arbeitnehmers könnten gegebenenfalls zuschlagslos dadurch kompensiert werden, dass der Arbeitnehmer in anderen Zeiträumen Freizeit erhält, ohne darüber selbst bestimmen zu können. Damit verbleibt es bei dem regelmäßigen Zweck eines Mehrarbeitszuschlags, durch das zusätzliche Entgelt eine besondere Arbeitsleistung auszugleichen.
- (d) Auch aus der geringeren Höhe des Überstundenzuschlags für höhere Entgeltgruppen hat das Arbeitsgericht zu Recht nicht auf ein Regelungsziel der zweiten Alternative, die Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu schützen, zu schließen vermocht. 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 diesen nach dem Tarifzweck eher zuzumuten ist, sich in ihrer Freizeit einzuschränken und für das Freizeitopfer lediglich einen geringeren Zuschlag zu erlangen. Die Tarifvertragsparteien muten vielmehr Arbeitnehmern höherer Eingruppierungen eine höhere Belastung eher zu als Arbeitnehmern geringerer Entgeltgruppen. Der Tarifvertrag differenziert auch an anderer Stelle - etwa bei den Jahressonderzahlungen in § 20 Abs. 2 TVöD-K - hinsichtlich der Leistungshöhe zwischen den niedrigeren und höheren Entgeltgruppen. Das zeigt, dass Arbeitnehmern niedrigerer Entgeltgruppen durch zusätzliche Entgeltleistungen - unabhängig vom jeweiligen Leistungszweck - mehr begünstigt werden, als Arbeitnehmer höherer Entgeltgruppen (so auch LAG Nürnberg, Urteil v. 30.04.2019, 7 Sa 346/18)..

- (e) Den Tarifvertragsparteien war auch das Rechtsproblem, ob und inwieweit Teilzeitbeschäftigte durch die Differenzierung von Mehrarbeit und Überstunden bei der Zahlung von Überstundenzuschlägen benachteiligt würden, bekannt.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 25.07.1996 (6 AZR 138/94, in juris recherchiert) zu dem § 7 Abs. 7 TVöD inhaltlich vergleichbaren § 17 BAT entschieden, dass dieser in Einklang mit der geltenden Rechtsordnung stünde und eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten aufgrund der von den Tarifparteien verfolgten Zweckbestimmung der Regelung nicht gegeben sei. Dennoch haben die Tarifvertragsparteien im TVöD-K keine abweichende Regelung zur Zuschlagspflichtigkeit von Arbeitsstunden, die Teilzeitkräfte über ihr arbeitsvertraglich vereinbartes Soll hinaus leisten, getroffen. Daher ist davon auszugehen, dass im Hinblick auf die langjährig geübte Auslegung des BAT die Regelungen des TVöD mit keinem anderen Tarifverständnis versehen werden sollten. Andernfalls wäre eine entsprechende Klarstellung zu erwarten gewesen.

- (f) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des BAG vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18).

Dort lag der Entscheidung der Manteltarifvertrag für Systemgastronomie zugrunde. Dieser sah unter Nummer 4 Mehrarbeit – Mehrarbeitszuschlag vor, dass bei einer festgelegten Jahresarbeitszeit nach Ziffer 3 Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung ist, die vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde und die am Ende des 12-Monats-Zeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht. Damit stellt dieser Tarifvertrag ausdrücklich auf die vereinbarte, d.h. individuelle Arbeitszeit ab. Darüber hinaus differenziert dieser Tarifvertrag selbst nicht zwischen Mehrarbeit und Überstunden, sondern spricht alleine von Mehrarbeit.

Aus der Systematik dieses Manteltarifvertrages für Systemgastronomie konnte das BAG nicht erkennen, dass die Mehrarbeitszuschläge dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen sollen, wenn Arbeitnehmer über die tarifliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus tätig werden. Das BAG hat im Rahmen dieses Tarifvertrages für die unmittelbare Benachteiligung keine sachlichen Gründe, die die Tarifvertragsparteien hätten bestimmen können, gesehen. Die Auslegung dieses Tarifvertrages hat nach Auffassung des BAG ergeben, dass mit den Mehrarbeitszuschlägen der Zweck verfolgt werden sollte, Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und den Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, gesehen.

Die Tarifvertragsparteien des TVöD-K wollen jedoch mit den Überstundenzuschlägen für geplante Überstunden im Sinne der zweiten Alternative des § 7 Abs. 8 c TVöD-K einen anderen Zweck verfolgen, nämlich den Belastungsausgleich, den sie erst bei Überschreiten der Vollzeitarbeitszeit als gegeben ansehen. Dieser Wille der Tarifvertragsparteien ist zu respektieren.

Diese Belastungsgrenze hat die Klägerin jedoch in keinem Monat überschritten.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92, 97 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können beide Parteien 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 Revisionschrift 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 anderer 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.

Sziegoleit
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Bräuninger
ehrenamtlicher Richter

Baumgart
ehrenamtlicher Richter