



Jan Kutscher und RA Dr. Christian Schlottfeldt¹

20. September 2013

Abschied vom Monatsdienstplan?

Praktische Konsequenzen aus dem BAG-Urteil vom 25.04.2013 (6 AZR 800/11) zu Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit im TVöD

1 Kurzzusammenfassung des BAG-Urteils

Am 25.04.2013 (6 AZR 800/11) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem für die betriebliche Praxis sehr bedeutsamen Urteil zur Abgrenzung von Überstunden und regelmäßiger Arbeitszeit bei Schichtarbeit im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) Stellung genommen. Aus der damit verbundenen Klarstellung der – bis dahin sehr unterschiedlich interpretierten – tarifvertraglichen Überstundenklausel ergeben sich Empfehlungen für die Schicht- und Dienstplangestaltung in den Unternehmen und Einrichtungen, die diesen Tarifvertrag (oder eine entsprechende kollektivrechtliche Regelung) anwenden. Die relevanten Passagen des TVöD lauten:

„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

...

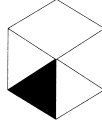
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.“

„§ 7 Sonderformen der Arbeit

...

- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebs-

¹ RA Dr. jur. Christian Schlottfeldt ist juristischer Kooperationspartner der Arbeitszeitberatung Herrmann Kutscher Weidinger



üblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- ...
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.“

Das BAG hat diese Passagen wie folgt ausgelegt:

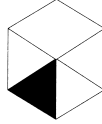
„[...] dass die im Schichtplan ausgewiesenen, erbrachten Stunden nur dann Überstunden sind, wenn die regelmäßige Arbeitszeit bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplanturnus überschritten wird.“ (Rn 24)

„Unter `Schichtplanturnus` ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist [...] Synonym hätten die Tarifvertragsparteien auch die Worte Umlauf oder Zyklus verwenden können [...]“ (Rn 26)

Überstunden entstehen „ [...] erst, aber auch immer dann, wenn die im Schichtplan eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des Schichtplanturnus so ausgeglichen werden, dass im Durchschnitt dieses Turnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSd § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD erreicht wird [...]“ (Rn 27)

Schichtplanturnus ist der Zeitraum, „ [...] für den der Schicht- oder Dienstplan im Voraus festgelegt wird. Dadurch können bereits bei der Erstellung des Schichtplans Schwankungen im prognostizierten Arbeitsanfall über seine Laufzeit hinweg berücksichtigt werden. Zudem werden Spielräume eröffnet, die es ermöglichen, noch abweichend vom (ursprünglichen) Schichtplan Arbeitsstunden in einer Schichtplanänderung anzuordnen, ohne dass dadurch Überstunden entstehen, wenn bezogen auf die gesamte Laufzeit des Schichtplans die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.“ (Rn 28)

„ [...] Bei Stunden, die [...] im Schichtplan – sei es bei dessen Aufstellung, sei es infolge späterer Änderungen/Ergänzungen des Plans – vorgesehen (festgesetzt) sind, können Überstunden nach der Regelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nur dann entstehen, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter erbringen



müsste. Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich in diesem Fall allerdings erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeit.“ (Rn 38)

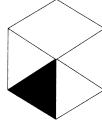
2 Auslegung des BAG-Urteils

Aus den Ausführungen des BAG ergeben sich zunächst zwei wichtige Klarstellungen für die Aufstellung und Handhabung in der betrieblichen Praxis:

1. Überstunden können auch dann entstehen, wenn diese Arbeitsstunden bereits bei der Aufstellung des Schichtplans vorgesehen waren, also planmäßig geleistet werden. Entscheidend ist, dass die im Rahmen des Schichtplans vorgesehenen Arbeitsstunden am Ende des Schichtplanturnus die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten. Das bedeutet zugleich, dass Überstunden auch für Teilzeitbeschäftigte erst dann entstehen, wenn diese (bezogen auf den Schichtplanturnus) dieses (Vollzeit-)Niveau überschreiten.
2. Die vom Beschäftigten zu leistenden Arbeitsstunden müssen nicht bereits vor Beginn des Schichtplanturnus „durchgeplant“ sein. Vielmehr kann die regelmäßige Arbeitszeit auch innerhalb des Schichtplanturnus noch ergänzt oder „umgeplant“ werden. Das ist besonders bedeutsam für Schichtmodelle, in denen der „Grundsichtplan“ (als Abfolge der fest geplanten Schichten in einem bestimmten Zeitraum) noch nicht die vollständige Arbeitszeit verplant. Die zunächst nicht verplante Arbeitszeit kann also noch während des Schichtplanturnus nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen „hinzugeplant“ werden.

Der Schichtplanturnus konkretisiert also hinsichtlich schichtplanmäßig vorgesehener Plusstunden den Ausgleichszeitraum der regelmäßigen Arbeitszeit. Das BAG hatte dabei nicht zu entscheiden, ob umgekehrt das Nicht-Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit am Ende des Schichtplanturnus („Minusstunden“) zum arbeitgeberseitigen Annahmeverzug, also dem Verfall der Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, führt. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG im Zuge weiterer Entscheidungen zu dieser Erkenntnis kommen wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat offen gelassen, unter welchen Bedingungen Veränderungen und Ergänzungen des Schichtplans zulässig sind und ob dabei etwa bestimmte Ankündigungsfristen einzuhalten sind. Die Konkretisierung solcher Änderungsregeln unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und Interessen der Beschäftigten obliegt grundsätzlich den Betriebsparteien.



Zwar hatte das BAG nicht zu entscheiden, ob die nach Aufstellung des verbindlichen Schichtplans angeordneten Arbeitsstunden (also die Arbeitsstunden, die nicht im Schichtplan oder im Rahmen von Schichtplanänderungen vorgesehen waren) ebenfalls Überstunden sind. Der vom BAG entschiedene Fall gab dazu keinen Anlass, weil die strittigen Stunden durchweg geplante Arbeitsstunden waren. Das BAG hat allerdings angedeutet, dass solche nicht im Schichtplan vorgesehenen Mehrstunden dann als Überstunden im Sinne des TVöD zu bewerten sein könnten, wenn der Mitarbeiter „*unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen*“ wurde (Rn 35) – unabhängig davon, ob diese Stunden im Schichtplanturnus ausgeglichen wurden.

Das Gericht weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Ableistung unvorhergesehener Arbeitsstunden im Schichtdienst eine Erschwernis darstellt, die nicht durch die tarifvertragliche Schichtzulage abgegolten sei. Unter welchen Umständen – und ab welcher Kürze der Ankündigung – das BAG eine Arbeitszeitverlängerung als „unvorhergesehen“ wertet, bleibt offen. In der Praxis dürfte dies vor allem die Arbeitsstunden betreffen, die durch „spontane“ Verlängerungen der geplanten Schichten entstehen, um etwa die anfallenden Arbeiten tagfertig zu beenden.

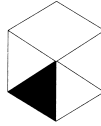
Dabei könnten derartige Stunden dann sogar auch für Teilzeitbeschäftigte Überstunden darstellen, da die vom BAG genannte Erschwernis durch unvorhergesehene Arbeitsstunden ja auch für Teilzeitbeschäftigte besteht. Allerdings ist auch insoweit darauf hinzuweisen, dass diese Frage durch das genannte Urteil des BAG nicht entschieden wurde.

Offen bleibt in diesem Zusammenhang, ob die vom BAG beschriebene besondere Erschwernis im Falle unvorhergesehener Änderungen in Form der Überstundenvergütung anzuerkennen ist, oder ob nicht auch andere Ausgleichsregularien beispielsweise im Rahmen von „Stand-By-Modellen“ o.ä. vereinbart werden können.²

3 Erläuterung der Konsequenzen aus dem BAG-Urteil anhand von Beispielen

Mit dem höchstrichterlichen Urteil ist klargestellt, dass gemäß TVöD Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit erst dann entstehen, wenn die im Schichtplan eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des Schichtplanturnus ausgeglichen werden. Die geleistete Wochenarbeitszeit muss also – bezogen auf den Schichtplanturnus – die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

² Siehe hierzu „Die betriebliche Bewältigung kurzfristiger Abwesenheitszeiten“ von Jan Kutscher und Michael Weidinger unter <http://arbeitszeitberatung.de/fileadmin/pdf-publikationen/pub124.pdf>.



Beispiele für einen Schichtplanturnus von 10 Wochen

Beispiel 1

	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4	Woche 5	Woche 6	Woche 7	Woche 8	Woche 9	Woche 10	Summe/Stunden
anteilige regelmäßige Arbeitszeit pro Woche/Stunden	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	385
geleistete Arbeitszeit pro Woche/Stunden	24	40	48	24	40	48	32	56	32	48	392

Die geleistete Wochenarbeitszeit überschreitet am Ende des Schichtplanturnus die regelmäßige Wochenarbeitszeit, so dass (392 Stunden – 385 Stunden =) 7 Überstunden entstanden sind.

Beispiel 2

	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4	Woche 5	Woche 6	Woche 7	Woche 8	Woche 9	Woche 10	Summe/Stunden
anteilige regelmäßige Arbeitszeit pro Woche/Stunden	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	385
geleistete Arbeitszeit pro Woche/Stunden	24	40	48	24	40	40	32	56	32	48	384

Die geleistete Wochenarbeitszeit unterschreitet am Ende des Schichtplanturnus die regelmäßige Wochenarbeitszeit. Es sind keine Überstunden entstanden (zu den möglichen Folgen einer solchen Unterschreitung siehe Abschnitt 2).

Die Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Bezug auf den kompletten Schichtplanturnus ist auch dann maßgebend, wenn der ursprüngliche Schichtplan geändert wird. Auch bei Anpassungen im laufenden Schichtplanturnus (etwa in Form zusätzlicher Dienste an planmäßig freien Tagen) entstehen Überstunden erst dann, wenn sie bis zum Ende des Turnus nicht ausgeglichen worden sind (zur Frage der „unvorhergesehenen“ zusätzlichen Arbeitsstunden siehe die Ausführungen im vorangegangenen Abschnitt 2).

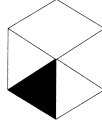
Beispiel für einen Schichtplanturnus von 10 Wochen

Angenommen, im obigen Beispiel 2 entspricht die in den einzelnen Wochen geleistete Arbeitszeit der vor dem Schichtplanturnus jeweils geplanten Wochenarbeitszeit, dann entstehen auch keine Überstunden, wenn während des laufenden Turnus eine Änderung erfolgt, die innerhalb des Turnus so ausgeglichen wird, dass die regelmäßige Arbeitszeit innerhalb der zehn Wochen (385 Stunden) nicht überschritten wird.

Beispiel 2

	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4	Woche 5	Woche 6	Woche 7	Woche 8	Woche 9	Woche 10	Summe/Stunden
anteilige regelmäßige Arbeitszeit pro Woche/Stunden	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	385
vor Turnusbeginn geplante Arbeitszeit pro Woche/Stunden	24	40	48	24	40	40	32	56	32	48	384
im Turnus umgeplante Arbeitszeit pro Woche/Stunden	24	40	48	40	40	40	32	40	32	48	384

(Eine solche Änderung kann natürlich beispielsweise auch bereits innerhalb der selben Woche ausgeglichen werden.)



4 Empfehlungen für die Schicht- und Dienstplangestaltung

4.1 Verlängerung des Schichtplanturnus

Von zentraler Bedeutung für die betriebliche Praxis ist die Festlegung des Schichtplanturnus. Hier kommt es darauf an, einen möglichst langen Zeitraum zu wählen, in dem ein Ausgleich der geleisteten Arbeitszeit gut disponierbar ist. Statt des klassischen Monatsdienstplans könnte also beispielsweise die Arbeit nach einem Jahresdienst- oder Jahresschichtplan vereinbart werden, der lediglich monatsweise konkretisiert („ausgeplant“) wird.

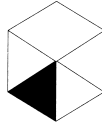
Festzulegen wären dabei insbesondere folgende Punkte:

- die Standard-Schichtfolge als Basis des Jahresschichtplans;
- Regeln für die Planung zusätzlicher Arbeitszeiten;
- Regeln für die Veränderung der geplanten Schichten.

4.2 Individualisierung des Schichtplanturnus

Noch mehr Spielräume eröffnen sich für den Schichtplanturnus, indem dessen Individualisierung vereinbart wird. Dies lässt sich besonders gut in Verbindung mit unendlich durchlaufenden Grund-Dienstplänen gestalten, die mit – zwischen Unternehmen und Betriebsrat vereinbarten Vorlaufzeiten – an den absehbaren Bedarf angepasst werden. Der Turnus kann vollkommen unabhängig von der Laufzeit des Grund-Dienstplans, nach der er wieder von vorne beginnt, vereinbart werden (zum Beispiel ein Jahr oder ein darüber hinaus reichender Zeitraum oder eben ein individualisierter Zeitraum).

Das folgende Schaubild enthält hierzu ein Beispiel für das Pflegepersonal einer Zentralen Notaufnahme (ZNA) in einem großstädtischen Klinikum.



durchlauf. Zugleich beginnt an diesem Tag der neue individuelle Turnus des betreffenden Mitarbeiters.

4.3 Vereinbarung von Ankündigungsfristen für flexible Plananpassungen

Der Duden (<http://www.duden.de/rechtschreibung/unvorhergesehen>) nennt für „unvorhergesehen“ die Synonyme „ohne Vorwarnung“, „überraschend“, „unerwartet“, „ungeahnt“, „unverhofft“, „unvermutet“ und „unversehens“. Es lässt sich nur orakeln, welche Ankündigungsfrist für eine Arbeitszeitverlängerung das BAG als „unvorhergesehen“ ansehen könnte, wenn diese Frage eines Tages zur Entscheidung anstehen sollte. Es empfiehlt sich daher, mit dem Betriebsrat „Flexi-Spielregeln“ für die Bewältigung kurzfristiger Anpassungen des Arbeitszeitangebots an den jeweiligen Arbeitszeitbedarf zu vereinbaren.³

³ Weitere Hinweise hierzu enthält der Text, auf den in Fußnote 2 verwiesen wird.