

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)  
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses  
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes  
die Präsidentin des Rechnungshofes  
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit  
die Bezirksämter  
die Sonderbehörden  
die nicht rechtsfähigen Anstalten  
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Geschäftszeichen:  
IV B 16 – TTVL 1107

Bearbeiterin:  
Frau Bauer

Zimmer: 3064

Telefon: (030) 9020(920) - 3063

Telefax: 902028 3063

Angela.Bauer@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:  
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:  
post@senfin-berlin.de-mail.de

[www.berlin.de/sen/finanzen](http://www.berlin.de/sen/finanzen)

Verkehrsverbindungen:  
U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 21. November 2017

## Rundschreiben IV Nr. 58/2017

### **Arbeitsmaterialien zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L); hier: § 7**

Rundschreiben IV Nr. 46/2017 vom 28. August 2017

Mit diesem Rundschreiben werden Sie über die 108. Änderung zu den im Intranet zur Verfügung stehenden Arbeitsmaterialien zum TV-L informiert.

Mit **Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 –** hat sich das BAG mit der Bestimmung des § 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alternative TVöD-K befasst. Aufgrund der identischen Formulierungen in § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L und § 7 Abs. 10 TV-Ärzte ist die Entscheidung auch für diese Tarifvorschriften maßgebend.

Das BAG hatte über das Vorliegen von Überstunden und die Zahlung von Überstundenzuschlägen bei einem teilzeitbeschäftigten (75 v. H.) Gesundheits- und Krankenpfleger im Wechselschichtdienst zu entscheiden. Bei der Beklagten wurden jeweils monatlich im Voraus Dienstpläne erstellt. Für den Kläger war an verschiedenen Tagen Arbeitsleistung über die im Dienstplan vorgesehenen Stunden hinaus – sog. ungeplante Mehrarbeit/Überstunden – angeordnet worden. Die Beklagte leistete keine Überstundenzuschläge, sondern glich stattdessen die zusätzlichen Arbeitsstunden weitgehend mit Freizeitausgleich im Rhythmus des Schichtplans aus.

Die Tarifvorschriften des § 7 Abs. 6 und 7 TVöD-K (entspr. TV-L) regeln im Zusammenspiel das Verhältnis von Mehrarbeit und Überstunden (auch bei Teilzeitbeschäftigten, so wie es von der Rechtsprechung bislang gedeckt war). § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K trifft zusätzliche Bestimmungen für den Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit.

Nunmehr hat der 6. Senat entschieden, dass **bei Wechselschicht- und Schichtarbeit** eine Überstunde nach § 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alternative TVöD-K bereits dann entsteht, wenn die im Dienstplan ausgewiesene tägliche Arbeitszeit aufgrund der Anordnung weiterer Stunden durch „ungeplante“ Stunden überschritten wird. Eine Ausgleichsmöglichkeit in Form von Freizeit bestünde in diesem Fall nicht, dies sei nur bei „geplanten“ Überstunden (§ 7 Abs. 8 Buchst. c 2. Alternative TVöD-K) der Fall.

Im Weiteren erkannte der 6. Senat, dass eine unmittelbare Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Abs. 1 TzBfG gegenüber Vollbeschäftigten vorliege, wenn für den Anspruch auf Überstundenzuschläge bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in § 7 Abs. 7 TVöD-K herangezogen würde. Hierdurch würde eine identische Belastungsgrenze (Vollzeitquote) für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte festgelegt und damit für Teilzeitbeschäftigte eine höhere individuelle Belastungsgrenze gezogen. Bei der Prüfung nach § 4 Abs. 1 TzBfG sei der Überstundenzuschlag isoliert zu betrachten. Müsste ein Teilzeitbeschäftigter erst die Differenz zur Vollarbeit über seine Teilzeitquote hinaus arbeiten, ginge wegen der Teilzeitquote eine höhere Belastung von Teilzeitbeschäftigten einher (vgl. Rn. 51 ff der Entscheidungsgründe).

Im Gegensatz dazu hat der 10. Senat des **BAG mit Urteil vom 26. April 2017 – 10 AZR 589/15** – entsprechend der bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass ein finanzieller Ausgleich für Überstunden, der für Teilzeitbeschäftigte erst mit Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten einsetze, nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt. Eine Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sei nicht gegeben. Für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden werde für Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmer die gleiche Gesamtvergütung geschuldet.

## **1. Konsequenzen aus dem Urteil des 6. Senats vom 23. März 2017**

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat in ihrer 8./2017 Sitzung beschlossen, aus der Entscheidung des BAG vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – zwar für die Bezahlung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten (§ 7 Abs. 6 TV-L), die **Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten**, Konsequenzen zu ziehen. In diesen Fällen steht auch Teilzeitbeschäftigten ab der ersten Mehrarbeitsstunde der Zeitzuschlag für Überstunden gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L zu.

Keine Konsequenzen werden wegen der divergierenden Rechtsprechung hingegen für die Bezahlung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten (§ 7 Abs. 6 TV-L) außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtarbeit gezogen. In diesen Fällen ist unter Berücksichtigung des Urteils des 10. Senats vom 26. April 2017 wie bisher zu verfahren.

## 2. Überstunden im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit

§ 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L definiert den Begriff der Überstunde bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit abweichend von § 7 Abs. 7 TV-L.

Demgemäß sind nur diejenigen Arbeitsstunden Überstunden, die 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 (hier: 38,5 Stunden) im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Bereits mit Urteil vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – hatte sich das BAG mit der Auslegung des § 7 Abs. 8 Buchst. c 2. Alternative TVöD (entspr. § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L) beschäftigt (das Urteil ist im Arbeitsmaterial zu § 7 TV-L bereits berücksichtigt). Nicht entschieden wurde seinerzeit die Frage, wie die erste Alternative des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD bei einer kurzfristigen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auszulegen sei.

Unter Bezugnahme auf sein Urteil vom 25. April 2013 stellt der 6. Senat im Urteil vom 23. März 2017 nochmals ausdrücklich heraus, dass es zwei Alternativen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K gebe (vgl. Rn. 16 f. der Entscheidungsgründe). Die **erste Alternative** betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, es also zu einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit aus aktuellem Anlass komme (vgl. Rn. 35 der Entscheidungsgründe). Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der **zweiten Alternative** gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (von Vollbeschäftigten) bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde („eingeplante“ Überstunden).

Der Unterschied zwischen den beiden „Alternativen“ besteht nach Auffassung des 6. Senats darin, dass bei den „ungeplanten“ Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alternative TVöD-K, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom bestehenden Schichtplan kurzfristig angeordnet werden, keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs besteht. Demgegenüber kann im Fall „eingeplanter“ Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c 2. Alternative TVöD-K ein Ausgleich der Stunden im Rahmen des Dienstplanturnus vorgenommen und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

Durch das BAG ist **zu § 7 Abs. 8 Buchst. c 1. Alternative TVöD-K** nunmehr entschieden:

- Bei „**ungeplanten Arbeitsstunden**“ besteht keine Möglichkeit des befreienden Freizeitausgleichs, mit dem das Entstehen von Überstunden und damit der Anspruch auf Überstundenzuschläge vermieden werden kann (vgl. Rn. 20 f. der Entscheidungsgründe).
- Auch **Teilzeitbeschäftigte** haben bei „**ungeplanten**“ **Arbeitsstunden Anspruch auf den Überstundenzuschlag**, ohne dass durch die zusätzlichen Arbeitsstunden die Grenze der Vollzeitarbeit überschritten sein muss (vgl. Rn. 18 der Entscheidungsgründe).

Dem ist für § 7 Abs. 8 Buchst c 1. Alternative TV-L zu folgen. Nachzahlungen sind im Rahmen der Ausschlussfrist zu leisten.

Für Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, ergeben sich derzeit keine Konsequenzen.

Das Arbeitsmaterial zu § 7 TV-L wurde entsprechend angepasst (Änderungen auf den S. 10 und 11 [nur redaktionelle Änderungen] sowie 16 und 17).

Die Änderungen sind durch Randstriche gekennzeichnet.

Im Auftrag  
Mayr