



Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit

– BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit
– BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



Worum geht es?

- Teilzeitmitarbeiter
- Sogenannte ungeplante Überstunden (Spontanüberstunden)
- Wortgleiche Regelungen TVöD und AVR
 - § 5 Anlage 30
 - § 4 Anlage 31 / 32 / 33

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit – BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Grundsätzlich definierte die AVR in § 5 Abs. 4 Anlage 30 bzw. § 4 Abs. 6 Anlage 31 / 32 / 33 Arbeitsstunden, die Teilzeitkräfte über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten, als Mehrarbeitsstunden. Danach führte bei Teilzeitkräften bislang erst das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu Überstunden
- Das BAG-Urteil stellt klar: Ungeplante Überstunden (Spontanüberstunden) sind unvorhergesehene bzw. kurzfristig angeordnete, zusätzliche Arbeitsstunden, welche über den in Kraft gesetzten Schichtplan hinaus geleistet werden – diese sind nach § 7 Anlage 30 bzw. § 6 Anlage 31 / 32 / 33 unmittelbar zeitzuschlagspflichtig - im Urteil als Alternative 1 (nur Schichtplanturnus) beschrieben

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit
– BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Das BAG bezieht sich bei seiner Urteilsbegründung auf § 4 Abs. 1 TzBfG (Diskriminierungsverbot) danach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit – BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Beim Urteil wird auch auf die Alternative 2 – Entstehung von geplanten Überstunden innerhalb des Ausgleichszeitraums eingegangen
- Wichtig: Schichtplanturnus und Ausgleichszeitraum sind bei dem im Urteil beschriebenen Fall gleichgesetzt!
- Bei Alternative 2 bedarf es einer zweistufigen Prüfung
- Im ersten Schritt ist festzustellen, dass Arbeit geleistet wird, die über die im Schichtplan festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden – bezogen auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – hinausgeht
- Im zweiten Schritt darf **kein** Ausgleich im Ausgleichszeitraum erfolgen
- Diese „geplanten Überstunden“ sind am Ende des Ausgleichszeitraums mit Zeitzuschlag (130%) entsprechend § 7 Anlage 30 bzw. § 6 Anlage 31 / 32 / 33 zu vergüten

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit
– BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Noch nicht geltend gemachte Ansprüche auf Zuschläge nach § 7 Anlage 30 bzw. § 6 Anlage 31 / 32 / 33 unterliegen der **Ausschlussfrist nach § 23 AT AVR**

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit
– BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Wie sieht es in den Anlagen 30 / 31 / 32 / 33 mit Überstunden außerhalb von Wechsel- und Schichtarbeit aus?
- Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden – vgl. § 5 Abs. 5 Anlage 30 und § 4 Abs. 7 Anlage 31 / 32 / 33

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit – BAG Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 161/16



- Greift das Urteil für Mitarbeiter der Anlage 2?
- Nein!
- Das Urteil ist **nicht** auf die Überstundenregelungen der Anlage 6 zu den AVR übertragbar. Die dortige Regelung leitet sich vom BAT ab. Diese Bestimmungen verfolgen im Gegensatz zu § 5 Abs. 5 Anlage 30 bzw. § 4 Abs. 7 und 8 der Anlagen 31 / 32 / 33 zu den AVR eine andere Zielrichtung. Überstunden sind nach Sinn und Zweck der Anlage 6 zu den AVR grundsätzlich zu vermeiden. Flankiert wird dies durch den zweiten Grundsatz – Überstunden sind durch Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Monats auszugleichen – Anlage 6 § 3 Abs. 1
- Eine Anordnung von Überstunden ist gem. § 1 Abs. 1 Anlage 6 zu den AVR nur bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses zulässig. Die Unterscheidung zwischen Mehrarbeit und Überstunden dürfte daher im Anwendungsbereich der Anlage 6 zu den AVR weiterhin zulässig sein