

# Ausfertigung

← Mdt. Z.K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Würzburg		
14. JAN. 2016		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

8 Ca 74/15

Verkündet am: 13.08.2015

Holzmann  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## Arbeitsgericht Würzburg

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH handelnd durch ihre Rechtssekretäre Angelika Walz u.a.  
Martin-Luther-Straße 5a, 97072 Würzburg

gegen

Firma Lebenshilfe Wohnstätten GmbH Mainfranken diese vertreten durch den Geschäftsführer

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

KAV Bayern e.V.  
Hermann-Lingg-Straße 3, 80336 München



hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Würzburg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] und die ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 315,02 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 25.01.2015 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 315,02 €.
4. Die Berufung wird nicht zugelassen.



### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, an den Kläger für in der Zeit von November 2013 bis Oktober 2014 an einzelnen Tagen über die geplante tägliche Arbeitszeit des Klägers hinaus von diesem erbrachte Arbeiten Überstundenzuschläge zu zahlen.

Der Kläger ist seit dem 01. Dezember 2007 als Heilerziehungspfleger in Teilzeit in einer Einrichtung der Beklagten beschäftigt, in der Menschen mit Behinderung wohnen, die während der Woche tagsüber in Werkstätten arbeiten. Die Menschen mit Behinderung benötigen während der Woche morgens und abends eine Betreuung, an Wochenenden und Feiertagen während des ganzen Tages. In der Nacht besteht ein Nachtbereitschaftsdienst für Notfälle.

In der Einrichtung wird die Arbeit in Schichten nach einem Dienstplan erbracht, wobei der Turnus des Schichtplanes der Kalendermonat ist. Vollarbeit wird von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 05.30 Uhr bis 10.30 Uhr und von 16.00 Uhr bis 22.00 Uhr geleistet, am Freitag von 05.30 Uhr bis 10.30 Uhr und von 12.00 Uhr bis 22.00 Uhr, an Wochenenden und an Feiertagen von 08.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Zwischen dem Ende der Spätschicht und dem jeweiligen Beginn der Frühschichten ist regelmäßig nächtlicher Bereitschaftsdienst in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr/08.00 Uhr eingerichtet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Betreuungseinrichtungen (BT-B) - mit den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Die Tätigkeit des Klägers ist in die Entgeltgruppe S8 Stufe 3 eingruppiert. Er erhält für die ständige Schichtarbeit im Sinn des § 7 Abs. 2 – kurz: BT-B - die Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 6 Satz 1 BT-B anteilig sowie drei Tage Zusatzurlaub im Jahr gemäß § 27 Abs. 1 Buchstabe b BT-B.

Der Kläger begehrt für an einzelnen Tagen in der Zeit von November 2013 bis Oktober 2014 über die jeweils im Schichtplan vorgesehene Arbeitszeit hinaus angefallene Tätigkeiten, die die Beklagte bereits als Arbeitszeit vergütet hat, die Zahlung eines Überstundenzuschlages gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe a BT-B in Höhe von 30 von 100.

Mit Schreiben vom 06.05.2014 hat der Kläger für die Zeit vom 01.11.2013 bis 30.04.2014 einen Überstundenzuschlag von 30 % für 42 Stunden 45 Minuten gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Mit Schreiben vom 15.01.2014 hat der Kläger für die Zeit vom 01.05.2014 bis 31.10.2014 den Überstundenzuschlag für insgesamt 25 Stunden und 5 Minuten gegenüber der Beklagten geltend gemacht.

Der Kläger trägt vor:

Wie aus den Schichtplänen für November 2013 bis einschließlich Oktober 2014 ersichtlich, sei er immer wieder zusätzlich zu seiner normalen geplanten täglichen Schichtzeit zu „Mehr“-Arbeit herangezogen worden.

Im Einzelnen handelte es sich dabei um folgende Stunden:

#### 2013

<u>Datum</u>	<u>geplante AZ</u>	<u>tatsächl. AZ</u>	<u>Überstunden</u>
04.11.2013	7:00-13:00 Uhr	7:00-14:00 Uhr	1,0
06.11.2013	7:00-10:30 Uhr	7:00-10:30/16:00-18:00 Uhr	2,0
22.11.2013	13:45-22:00 Uhr	13:30-22:00 Uhr	0,25
26.11.2013	7:30-10:30 Uhr	7:30-10:45 Uhr	0,25
03.12.2013	8:30-11:00 Uhr	8:30-11:15 Uhr	0,25
13.12.2013	5:30- 9:30 Uhr	5:30-10:00 Uhr	0,5
18.12.2013	-	16:00-18:45 Uhr	2,25
Gesamt			6,50

Auf der Basis für 2013 gültigen tariflichen Stundenlohnes für die betreffende Entgeltgruppe in Höhe von € 16,07 brutto belaufe sich der Überstundenzuschlag in Höhe von 30 % auf € 4,82 € brutto, demnach für insgesamt 6,5 Stunden auf € 31,33 brutto.

2014

Datum	geplante AZ	tatsächl. AZ	Überstunden
08.01.2014	8:30-10:30 Uhr	8:30-11:00 Uhr	0,5
15.01.2014	5:30- 7:30 Uhr	5:30-7:45 Uhr	0,25
22.01.2014		8:30-12:00 Uhr	1,5
28.01.2014	-	7:00-10:45/15:30-18:30 Uhr	6,75
29.01.2014	-	DB-12:00 Uhr	3,5
04.02.2014	16:00-21:00 Uhr	8:30-11:30/16:00-21:00 Uhr	3,0
05.02.2014	7:00-DB	7:00-11:15 Uhr	0,25
21.02.2014	-	8:00-16:00 Uhr	8,0
18.03.2014	7:00-10:30 Uhr	6:00-10:00 Uhr	0,5
04.04.2014	-	12:30-17:00 Uhr	4,5
09.04.2014	7:00-11:00 Uhr	7:00-11:15 Uhr	0,25
10.04.2014	16:00-22:00 Uhr	14:45-22:00 Uhr	1,25
11.04.2014	5:30-9:30 Uhr	5:30-10:00/13:15-15:15 Uhr	2,5
15.04.2014	8:30-11:00/ 16:00-18:00 Uhr	8:30-11:45 Uhr 15:30-17:45 Uhr	1,0
17.04.2014	5:30-7:30 Uhr	5:30-7:30/8:45-9:30 Uhr	0,75
23.04.2014	9:00-18:00 Uhr	9:00-18:15 Uhr	0,25
24.04.2014	16:00-22:00 Uhr	10:45-11:30 Uhr 16:00-22:00 Uhr	0,75
07.05.2014	5:30-7:30 Uhr	5:30-8:00 Uhr	0,5
13.05.2014	7:00-10:30 Uhr	7:00-10:30/16:00-18:00 Uhr	2,0
26.05.2014	5:30-7:30 Uhr	5:30-7:45 Uhr	0,25
27.05.2014	16.00-18:00 Uhr	11:00-13:30/15:40-18:30 Uhr	2,83
28.05.2014	8:30-11:00 Uhr	8:30-11:30 Uhr	0,5
05.06.2014	5:30-7:30 Uhr	5:30-8:15 Uhr	0,75

09.07.2014	8:30-11:00 Uhr	8:30-11:45 Uhr	0,75
09.09.2014	8:30-11:00 Uhr	8:30-12:00 Uhr	
	16:00-18:00 Uhr	13:45-17:00 Uhr	2,25
17.09.2014	8:30- 11:00 Uhr	8:30-12:00 Uhr	1,0
19.09.2014	5:30-9:30 Uhr	5:30-10:30 Uhr	1,0
30.09.2014	-	16:30-18:00 Uhr	1,5
01.10.2014	16.00-22:00 Uhr	8:30-11:45/16:00-22:00 Uhr	3,25
02.10.2014	7:00-10:30 Uhr	7:00-11:00 Uhr	0,5
07.10.2014	5:30-7:30 Uhr	5:30-11:45 Uhr	
	8.30-11:00 Uhr		1,25
14.10.2014	16:00-18:00 Uhr	16:15-19:15 Uhr	1,0
27.10.2014	5.30-7:30 Uhr	5:30-9:15 Uhr	1,75
29.10.2014	8:30-11:00 Uhr	8:30-11:30 Uhr	0,5
Gesamt			57,08

Auf der Basis des für 2014 gültigen tariflichen Stundenlohnes in Höhe von € 16,57 brutto ergebe sich bei dem Zuschlag von 30 % ein Betrag von € 4,97 brutto, demnach für 57,08 Stunden € 283,69 brutto.

Die Beklagte sei verpflichtet, die über die „Normalzeit“ hinausgehenden Arbeitsstunden mit dem Zuschlag von 30 % zu vergüten. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei so zu verstehen, dass unter Berücksichtigung des besonderen Erschwernisses der Schichtarbeit bereits die tägliche zusätzliche, über die im „Schichtplan vorgesehene“ Arbeitszeit hinaus erbrachte Arbeitszeit als Überstunde gelte. Bei diesen Stunden handele es sich nicht um eigenmächtig von ihm (dem Kläger) geleistete Stunden, sondern um eine betriebsnotwendige Arbeitsleistung, welche der Beklagten bekannt gewesen sei und von dieser sowohl geduldet als auch gebilligt worden sei.

Was die „Veranlassung“ der Leistung der geltend gemachten Überstunden angeht, so ist es zwar zutreffend, dass diesen keine explizite Anordnung der Beklagten zugrunde lag. Dennoch müsse sich die Beklagte diese zurechnen lassen. Das Fehlen einer konkreten

Anordnung ergebe sich vorliegend schon aus der besonderen Art des Beschäftigungsverhältnisses und dessen Ausgestaltung. Die in den Schichtplänen vorgesehene Arbeitszeit zur Betreuung der derzeit zwölf Bewohner der Einrichtung lasse sich nicht an jedem Tag einhalten. Die Arbeit mit den behinderten Menschen mit dem Erfordernis, auf deren Bedürfnisse einzugehen, unterschiedlichen Situationen sachgerecht zu begegnen und auf unvorhergesehene Vorfälle zu reagieren, erforderten eine erhöhte Flexibilität der Mitarbeiter mit der Folge, dass die Arbeit nicht innerhalb der dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit erledigt werden könne. Diese Flexibilität werde seitens der Beklagten auch von den Mitarbeitern verlangt. Die konkrete Anordnung durch einen Vorgesetzten bzw. die Einholung einer Erlaubnis scheitere zudem häufig schon daran, dass ein entsprechender Ansprechpartner auf Grund der Tageszeit etc. nicht vor Ort ist. Auch ohne eine derartige Anordnung des Arbeitgebers geleistete Mehrarbeit sei zu vergüten, nachdem diese erforderlich gewesen sei, um die geschuldete Arbeitsleistung, nämlich die obliegende Betreuung der Wohngruppe ordnungsgemäß zu erfüllen. Deshalb sei vorliegend von einer konkludenten Anordnung auszugehen. Jedenfalls habe die Beklagte die angefallene Mehrarbeit unstreitig als Mehrarbeit anerkannt und vergütet. Hieraus sei eine Billigung durch die Beklagte zu sehen. Mit der Billigung von Überstunden ersetze der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung bereits geleisteter Überstunden.

Unter Berücksichtigung der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 25. April 2013, Aktenzeichen 6 AZR 800/11 zu § 7 Abs. 8 Buchstabe c TVöD sei Voraussetzung für die Entstehung von Überstunden, dass zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden entstanden sind. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts lägen Überstunden immer dann vor, wenn sie nicht im Dienstplan ausgewiesen sind. Dies bedeute, dass kurzfristig angeordnete, im Dienstplan nicht ausgewiesene Arbeitsstunden Überstunden seien, ohne dass es auf eine Saldierung im Ausgleichszeitraum (Dienstplan) ankomme und dass - abweichend von der bisherigen Rechtsprechung - bei Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst bereits Überstunden anfallen, bevor diese die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten erreicht haben. Es komme deshalb allein auf eine taggenaue Betrachtung an, nach der eine über die im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeit hinaus erbrachte Arbeitszeit eine zuschlagpflichtige Überarbeit darstelle. Mit dem zitierten Urteil

habe das Bundesarbeitsgericht unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass es bei der Frage der Beurteilung von Überstunden bei Schichtarbeit insbesondere auch bei Teilzeitkräften so entscheiden würde.

Etwas anderes könne auch nicht aus der Entstehungsgeschichte der Tarifnorm bzw. dem Willen der Tarifvertragsparteien abgeleitet werden.

Hinsichtlich eines Teilbetrages hat der Kläger die Klage in Höhe von € 23,60 brutto zurückgenommen.

Der Kläger stellt zuletzt folgenden Antrag:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 315,02 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 25.01.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor:

Bei Wechselschicht oder Schichtarbeit setze die Definition einer Überstunde nach § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B voraus,

- dass die Arbeitsstunde durch den Arbeitgeber zusätzlich angeordnet wurde,
- dass hierdurch ein Überschreiten der im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden erfolgt und



- dass die Arbeitsstunde – bezogen auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten – nicht innerhalb des Schichtplanturnus ausgeglichen wird.

Wird der Schichtplan- wie vorliegend – jeweils für einen Kalendermonat erstellt, stehe dieser Kalendermonat für den Ausgleich der zusätzlich angeordneten Arbeit zur Verfügung, um das Entstehen einer Überstunde zu vermeiden. Bei der Ermittlung der Überstunden sei im Gegensatz zur Auffassung des Klägers zu berücksichtigen, dass die Entstehung einer Überstunde bei Teilzeitbeschäftigten voraussetzt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten im Schichtplanturnus überschritten wird. Es gebe keinen Anlass, davon auszugehen, dass es bei Teilzeitbeschäftigten für das Entstehen von Überstunden nicht mehr auf die Überschreitung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten im Schichtplanturnus ankommen solle.

Das Bundesarbeitsgericht ist in dem zitierten Urteil zwar auch auf die 1. Alternative des § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B eingegangen und hat u.a. festgestellt, dass Überstunden bei dem zuerst geregelten Sachverhalt bereits dann zwingend ohne eine Ausgleichsmöglichkeit während des noch laufenden Schichtplanturnus entstehen dürften, wenn zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet würden. Gleichzeitig habe das Bundesarbeitsgericht aber ausdrücklich festgestellt, dass es hierzu keiner abschließenden Entscheidung bedürfte, weil derartige Stunden nicht streitbefangen waren. Auch habe das Bundesarbeitsgericht zutreffend betont, dass durch § 7 Abs. 8 Buchstaben a - c BT-B gegenüber § 7 Abs. 7 BT-B eine erweiterte Möglichkeit zum flexiblen Personaleinsatz geschaffen und die Entstehung von zuschlagpflichtigen Überstunden weiter eingeschränkt werden sollte.

Sie (die Beklagte) gehe grundsätzlich davon aus, dass Mitarbeiter ihren Dienst laut aufgestelltem Monatsdienstplan erfüllen. Bei ihr würden Arbeitsstunden nur dann als arbeitgeberseitig angeordnet gelten, wenn plötzliche Erkrankungen oder Anfälle der zu betreuenden Personen zu einer verlängerten Arbeits- oder Anwesenheitsnotwendigkeit der Beschäftigten führen, weil die zu Betreuenden nicht wie geplant die Werkstätte aufsuchen können, sondern in der Einrichtung verbleiben müssen und dort der Beaufsichtigung und der gesundheitlichen Überwachung bedürfen. Dasselbe gelte für notwendige Arztbesuche

mit den zu Betreuenden. Ebenfalls als angeordnet würden Arbeitsstunden gelten, die dadurch notwendig werden, dass die Dienste erkrankter Mitarbeiter abgedeckt werden müssen. Außerdem werden angesetzte Dienstbesprechungen als arbeitgeberseitig angeordnete Stunden für Mitarbeiter angesehen, die sich eigentlich im Frei befinden. Im Übrigen werde sehr kulant im Rahmen des gegenseitigen Vertrauens die arbeitnehmerseitig angezeigte Mehrarbeit als solche akzeptiert, ohne dass die im Einzelnen auf ihre Berechtigung hin überprüft werde. Beispielsweise würden private Dienstaustausche im Hinblick auf ein angestrebtes gutes Betriebsklima anstandslos akzeptiert, auch wenn sich dadurch für einen Beschäftigten durch Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten Überstundenzuschläge ergeben. Auch zeitliche Überschreitungen der im Dienstplan angesetzten Dienstbesprechungen werden als Mehrarbeit anerkannt, ohne dass hierfür Begründungen abgegeben werden müssen.

Für den Charakter einer Überstunde der vom Kläger hierfür geltend gemachten Arbeitszeit fehle es bereits an der notwendigen arbeitgeberseitigen Anordnung der Arbeitsstunden.

Im Übrigen sei die jeweilige Arbeitszeit des Klägers im Schichtplanturnus deutlich unter der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von 169,60 Stunden pro Monat geblieben. Auch habe der Kläger bis auf die Monate Dezember 2013, März 2014 und April 2014 seine jeweilige vertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, bezogen auf den Schichtplanturnus nicht erreicht.

Zur Vervollständigung des Tatbestandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie der gerichtlichen Protokolle verwiesen.

Die Klage wurde der Beklagten am 24.01.2015 zugestellt.

### Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist mit dem zuletzt gestellten Antrag begründet.

Der Kläger hat Anspruch auf die Zahlung der geltend gemachten Überstundenzuschläge in Höhe von 30 v. H. pro geleisteter Überstunde gemäß §§ 8 Abs. 1 Buchstabe a, 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B für insgesamt 63,58 Stunden in dem in Rede stehenden Zeitraum von November 2013 bis Oktober 2014. Die Beklagte war deshalb zur Zahlung von 315,02 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 25.01.2015 an den Kläger zu verurteilen.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist für diesen Rechtsstreit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet.

Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts Würzburg folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 17 ZPO.

Nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist zur Überzeugung der erkennenden Kammer davon auszugehen, dass die vom Kläger angeführten und von der Beklagten auch ohne weiteres bezahlten Arbeitsstunden Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 8 Buchstabe c 1. Alternative BT-B sind. Die Höhe des vom Kläger jeweils geltend gemachten Betrages von € 4,82 brutto bzw. € 4,97 brutto pro Stunde als Zuschlag von 30 % gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe a BT-B wurde von der Beklagten nicht konkret bestritten und gilt deshalb gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als von ihr zugestanden.

Die Beklagte kann nicht damit gehört werden, dass nach ihrer Auffassung jedenfalls ein Teil der vom Kläger mit der Zahlung eines Überstundenzuschlages beanspruchten Arbeitszeiten etwa nicht notwendig oder eigenmächtig erbracht worden sei. Zum einen räumt die Beklagte ein, dass in der Tat bestimmte unvorhergesehene Arbeitszeiten, die aus der notwendigen Betreuung der Behinderten resultieren, als angeordnet gelten. Wenn die Beklagte die in Rede stehenden Arbeitszeiten klaglos bezahlt hat, wenn auch ohne einen entsprechenden Überstundenzuschlag, gibt sie in der Tat zu erkennen, dass sie jedenfalls im Nachhinein die vom Kläger Arbeitszeiten als notwendig gebilligt hat. Es mag

durchaus sein, dass diese Bezahlung aus praktischen Gründen im Rahmen eines gegenseitigen Vertrauensverhältnisses geschehen ist. Auf das Vertrauen auf diese Handhabung in diesem Rechtsverhältnis können sich jedoch beide Partner, demnach auch der Kläger berufen.

§ 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B enthält zwei Alternativen, die nicht ohne weiteres miteinander vermischt werden können, sondern getrennt zu betrachten sind.

Die erste Alternative umfasst den Fall, dass über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus Arbeit zu leisten ist.

Die zweite Alternative umfasst den Fall, dass bereits im Schichtplan vorgesehene Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (eines Vollbeschäftigten) über diese hinausgehen, im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.

Die erste Alternative des § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B erfasst ersichtlich die Arbeitsstunden, die unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus notwendig werden. Auch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in dem von beiden Seiten zitierten Urteil vom 25.04.2013, Aktenzeichen 6 AZR 800/11 lässt sich die abweichende Regelung in der ersten Alternative des § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B mit der besonderen Erschwernis für Wechselschichtarbeiter, die unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, erklären, vgl. BAG, aaO Rdnr. 35. Diese Erschwernis ist nicht von der im Fall des Klägers bezahlten Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 6 BT-B gedeckt. Die Schichtzulage soll einen Ausgleich für die Störung des gleichmäßigen Tagesrhythmus gewähren.

Die zweite Alternative in § 7 Abs. 8 Buchstabe c erfasst den Fall, dass von vorneherein im Schichtplan Arbeitsstunden vorgesehen werden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden. Nur für die zweite Alternative hat die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten Bedeutung. Dies lässt sich auch aus der Randnummer 38 des bereits zitierten Urteils des Bundesarbeitsgerichts ableiten.

Es mag sein, dass die Tarifvertragsparteien mit den in Rede stehenden tariflichen Bestimmungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit beabsichtigt haben. Möglicherweise ist die Verwirklichung dieser Absicht im Fall des § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B nicht ausreichend gelungen. § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B enthält ersichtlich zwei unterschiedliche, alternative Fallgestaltungen.

Das Gericht hält den Wortlaut der genannten Bestimmung mit ihren beiden Alternativen für eindeutig.

Wie im Verlauf des Rechtsstreits offenbar wurde, beschäftigt die Beklagte ganz überwiegend Teilzeitbeschäftigte und nur wenige Vollbeschäftigte. Dies ist ihre freie unternehmerische Entscheidung. Die Beklagte muss dann aber auch mit den entsprechenden tarifvertraglichen Konsequenzen bei dem hier zu Grunde liegenden Sachverhalt leben.


Dem Kläger muss andererseits bewusst sein, dass in Zukunft die Beklagte möglicherweise die nachträgliche Billigung von nicht angeordneten bzw. nicht als angeordnet unterstellten Arbeitsstunden nicht mehr in der bislang gezeigten Großzügigkeit weiter gewähren wird. Die Beklagte wird andererseits bei einer Fallgestaltung wie der vorliegenden auch bei angeordneten oder als angeordnet unterstellten Arbeitsstunden des Klägers, die über die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehen den Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Buchstabe a BT-B nicht vermeiden können.

Nach alledem war zu entscheiden, wie geschehen.

Die zugesprochenen Zinsen rechtfertigen sich aus den §§ 247, 288, 291 ZPO.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 a Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die vom Kläger zunächst geltend gemachte weitergehende Forderung war mit weniger als einem Zehntel des zuletzt im Antrag genannten Betrages verhältnismäßig geringfügig.

Die Streitwertfestsetzung hat ihre Grundlage in § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 3 ff ZPO.




Die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG war nicht veranlasst. Zum einen hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung, auch wenn dies von den Tarifvertragsparteien und der Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit propagiert wird. Wenn auch mit § 7 Abs. 8 Buchstabe c BT-B die Bestimmung eines Tarifvertrages in Mitte des Rechtsstreits steht, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus erstreckt, bedarf es nach Auffassung der erkennenden Kammer keiner Auslegung der Tarifbestimmung. Das Gericht hält den Wortlaut der Bestimmung in § 7 Abs. 8 Buchstabe c, 1. Alternative BT-B für eindeutig. Die Entscheidung, dass die Berufung nicht zugelassen wird, war in den Urteilstenor aufzunehmen, § 64 Abs. 3 a ArbGG.

Gegen das Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung nicht gegeben, weil der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € nicht übersteigt.

Der Vorsitzende:

Richter am Arbeitsgericht

  
Für den Gleichlaut mit der Urschrift

Würzburg, 13. Januar 2016

als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

