

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 15. Oktober 2021
- 6 AZR 253/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:151021.U.6AZR253.19.0

I. Arbeitsgericht Weiden
- Kammer Schwandorf -

Endurteil vom 8. August 2018
- 2 Ca 1322/17 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 3. Mai 2019
- 8 Sa 340/18 -

Entscheidungsstichworte:

Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte - Diskriminierung

Leitsätze:

1. Die Überstundenregelung für Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K verstößt gegen das Gebot der Normenklarheit und ist unwirksam. Das Vorliegen von Überstunden richtet sich auch bei dieser Beschäftigtengruppe darum allein nach § 7 Abs. 7 TVöD-K.

2. Leisten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit iSd. § 7 Abs. 6 TVöD-K, sind diese Arbeitsstunden nicht nach § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K zuschlagspflichtig. Dies stellt weder eine Verletzung des Gleichheitssatzes des Art. 3 GG noch eine Diskriminierung wegen der Teilzeit oder des Geschlechts dar.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 253/19
8 Sa 340/18
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Oktober 2021

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Stein und Zabel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 3. Mai 2019 - 8 Sa 340/18 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der teilzeitbeschäftigten Klägerin auf Zahlung von Überstundenzuschlägen. 1

Die Klägerin ist seit 1999 bei der beklagten Klinikbetreiberin als Pflegekraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden beschäftigt. Sie leistet Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit, die nach einem monatlich erstellten Dienstplan erbracht wird. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gelten die Regelungen eines Haustarifvertrags vom 19. Januar 2017. Dieser nimmt in § 2 Abs. 2 ua. hinsichtlich der Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit die zu diesem Zeitpunkt für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände maßgebliche durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD-K) in Bezug. 2

Diese lautet auszugsweise: 3

„§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

...

b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich ...

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

...

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

...

§ 7

Sonderformen der Arbeit

...

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 1.1 Satz 1) leisten.

(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. betriebsüblich 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.

...

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v.H.,

in den Entgeltgruppen 9c bis 15 15 v.H.,

...

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ... ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

...

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

...

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ...

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ... ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

...“

Der Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 Satz 2 TVöD-K im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist bei der Beklagten durch einen Einigungsstellenspruch auf ein Jahr festgelegt. 4

Die Klägerin leistete - soweit noch Gegenstand der Revision - über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus im Dienstplan vorgesehene (geplante) 21,94 Arbeitsstunden in den Monaten Januar und April 2017, ferner am 10. und 14. Februar 2017 im Dienstplan nicht vorgesehene (ungeplante) 1,58 Arbeitsstunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritt sie in keinem der Streitzeiträume. 5

Die Beklagte vergütete diese Arbeitsstunden mit dem anteiligen tariflichen Tabellenentgelt. Die Klägerin beansprucht mit ihrer Klage darüber hinaus Überstundenzuschläge auf der Grundlage des Haustarifvertrags iVm. § 7 Abs. 8 Buchst. c, § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K. 6

Die Klägerin ist der Ansicht, diese Zuschläge stünden ihr hinsichtlich der ungeplanten Arbeitsstunden auch dann zu, wenn sie ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreite. Bei den geplanten Arbeitsstunden komme es auf eine Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten im Schichtplanturnus nicht an. Andernfalls werde sie, weil der Überstundenzuschlag keine besondere Belastung ausgleichen solle, sondern den Schutz des Freizeitbereichs bezwecke, als Teilzeitbeschäftigte nach nationalem Recht und nach Unionsrecht gegenüber Vollbeschäftigten diskriminiert. 7

- Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch relevant - zuletzt beantragt, 8
- die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 127,37 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.
- Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 9
- Sie hat die Ansicht vertreten, das Vorliegen von Überstunden setze bei den ungeplanten Arbeitsstunden ua. voraus, dass die sog. Vollzeitquote - bzw. bei Teilzeitbeschäftigten wie der Klägerin die sog. Teilzeitquote - überschritten werde, was im Februar 2017 nicht der Fall gewesen sei. 10
- Hinsichtlich der geplanten Arbeitsstunden setze § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K auch bei Teilzeitbeschäftigten eine im Schichtplanturnus nicht ausgeglichene Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten voraus. Eine unzulässige Benachteiligung sei darin nicht zu sehen. Es liege bereits keine Ungleichbehandlung vor. Jedenfalls sei eine solche durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, weil § 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. 11
- Das Arbeitsgericht hat der Klägerin Überstundenzuschläge für 10,08 ungeplante Arbeitsstunden, darunter die in der Revision noch streitgegenständlichen 1,58 Stunden aus Februar 2017, zugesprochen und im Übrigen die Klage ua. hinsichtlich der in der Revision noch streitgegenständlichen 21,94 geplanten Arbeitsstunden abgewiesen. 12
- Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil der Vorinstanz teilweise abgeändert und die Klage auch hinsichtlich der 1,58 ungeplanten Arbeitsstunden aus Februar 2017 abgewiesen. Im Übrigen hat es die Berufung der Beklagten sowie die bezüglich der nicht zuerkannten Überstundenzuschläge für die geplanten Arbeitsstunden erhobene Berufung der Klägerin zurückgewiesen. 13

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel hinsichtlich der 1,58 ungeplanten Arbeitsstunden aus Februar 2017 sowie der 21,94 geplanten Arbeitsstunden aus Januar und April 2017 weiter. Erstmals in der Revisionsinstanz hat sie einen Verstoß gegen das Verbot der unzulässigen Benachteiligung wegen des Geschlechts behauptet. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Sonderregelung für das Entstehen von Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K verstößt gegen das Gebot der Normenklarheit und ist deshalb unwirksam (*Rn. 24 ff.*). Die Klägerin hat lediglich nicht zuschlagspflichtige Mehrarbeit iSv. § 7 Abs. 6 TVöD-K erbracht. Sie kann daher weder für die von ihr geleisteten 1,58 ungeplanten Arbeitsstunden aus Februar 2017 noch für die 21,94 geplanten Arbeitsstunden aus Januar und April 2017 Überstundenzuschläge beanspruchen. Dies hat keine Diskriminierung der Klägerin als Teilzeitbeschäftigte zur Folge (*Rn. 33 ff.*). 15

I. § 7 Abs. 7 TVöD-K definiert den Grundfall für das Entstehen von zuschlagspflichtigen Überstunden. Dafür ist erforderlich, dass Beschäftigte nicht im Dienstplan vorgesehene, dh. ungeplante Arbeitsstunden leisten. Im Dienstplan eingeplante Arbeitsstunden können hingegen nicht zu Überstunden werden. Weiterhin müssen die ungeplanten Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K) hinausgehen. Weitere - vorliegend nicht streitbefangene - Voraussetzungen sind die Anordnung durch den Arbeitgeber sowie der nicht erfolgte Ausgleich der Stunden im Ausgleichszeitraum des § 7 Abs. 7 TVöD-K. 16

1. In den Dienstplan eingeplante Überstunden sieht dieser Grundfall nicht vor. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 44/18 - Rn. 27 mwN*). 17

- a) Bereits nach dem Tarifwortlaut setzt § 7 Abs. 7 TVöD-K voraus, dass die von den Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Eine dienstplanmäßige Überplanung kann somit keine Überstunde im Sinne des Tarifvertrags nach sich ziehen. Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K und damit zuschlagspflichtig sind - vorbehaltlich der weiteren Tatbestandsvoraussetzungen - stets nur ungeplante, nicht aber geplante, dh. im Dienstplan vorgesehene Arbeitsstunden (vgl. *Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 1 § 6 Stand November 2015 Rn. 83.2; BeckOK TVöD/Goodson TVöD-AT § 7 Stand 1. Juni 2008 Rn. 35; Spengler in Hahn/Pfeiffer/Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 7 TVöD Rn. 30*). 18
- b) Dieses Verständnis entspricht auch der Tarifsystematik. § 6 Abs. 1 TVöD-K gibt keine fixe, sondern nur eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit vor, die im Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD-K erreicht werden muss. Innerhalb dieses Ausgleichszeitraums ist es dem Arbeitgeber möglich, den Beschäftigten flexibel einzuplanen. Er kann ihn bspw. in einer Woche geplant über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K hinaus einsetzen, solange dieses Mehr durch ein Weniger an Arbeitsstunden in einer anderen Woche des Ausgleichszeitraums auf die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K zurückgeführt wird (vgl. *BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 59, BAGE 158, 360*). § 6 Abs. 2 TVöD-K liefe leer, wenn für solche Arbeitsstunden § 7 Abs. 7 TVöD-K anwendbar und damit der dort festgelegte Ausgleichszeitraum maßgeblich wäre. 19
- c) Das vorstehend dargelegte Tarifverständnis entspricht schließlich dem erklärten Ziel der Tarifvertragsparteien des TVöD-K zur zuschlagsfreien Flexibilisierung des Einsatzes der Beschäftigten (vgl. *dazu BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 31, 28 mwN*). 20

2. Zusätzlich setzt § 7 Abs. 7 TVöD-K voraus, dass die im jeweiligen Tarifgebiet maßgebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird (*vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 17, 25; 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 59, BAGE 158, 360*). Wird die regelmäßige Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K in der Woche dagegen unterschritten, können keine Überstunden entstehen. 21
- a) Dieses Normverständnis gibt der Wortlaut des § 7 Abs. 7 TVöD-K vor. Er verlangt ein Überschreiten der „im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche“ dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden. 22
- b) Darüber hinaus steht nur dieses Verständnis mit der unmissverständlichen, nicht auslegungsfähigen Regelung in § 7 Abs. 6 TVöD-K im Einklang. Dem systematischen Zusammenspiel dieser beiden Normen ist eindeutig die Vorstellung der Tarifvertragsparteien zu entnehmen, dass Mehrarbeit und Überstunden in einem Exklusivitätsverhältnis zueinander stehen. Danach kann jede Arbeitsstunde von Teilzeitbeschäftigten ausschließlich im zeitlichen Bereich oberhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten - vorbehaltlich der sonstigen Voraussetzungen - zu einer Überstunde im Tarifsinn werden (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 7 Stand Juni 2021 Rn. 54*). Dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei Vollbeschäftigten bereits eine die Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K unterschreitende Arbeitsleistung zu Überstunden führen können soll, ist nicht ersichtlich (*aA wohl Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Teil B 1 § 7 Stand Oktober 2019 Rn. 79 f.; ähnliches Beispiel bei Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 7 Stand April 2018 Rn. 49; vgl. zu dem nach Wortlaut und Systematik grundlegend verschiedenen § 19 MTB II: BAG 4. September 1985 - 7 AZR 240/83 - zu II der Gründe; 30. April 1992 - 6 AZR 18/91 - zu II 1 der Gründe*). 23
- II. Für die in Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit tätigen Beschäftigten haben die Tarifvertragsparteien eine vom Grundfall des § 7 Abs. 7 TVöD-K abweichende Überstundenregelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K getroffen. Diese 24

Regelung genügt allerdings nicht dem auch für tarifvertragliche Normen geltenden Bestimmtheitsgebot. An dem vom Senat in den Entscheidungen vom 25. April 2013 (- 6 AZR 800/11 -) sowie vom 23. März 2017 (- 6 AZR 161/16 - BAGE 158, 360) gefundenen Auslegungsergebnis des Überstundenbegriffs des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K hält er angesichts des dargestellten Verständnisses der Grundnorm des § 7 Abs. 7 TVöD-K nicht fest. Der Überstundenregelung des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K lässt sich auch kein anderer objektiver Normbefehl entnehmen. Der Verstoß gegen das Gebot der Normenklarheit führt zur Unwirksamkeit dieser Regelung. Damit beantwortet sich die Frage, ob zuschlagspflichtige Überstunden vorliegen, auch im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit allein nach § 7 Abs. 7 TVöD-K.

1. Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt vom Normgeber, die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen (*st. Rspr. des BVerfG zum für gesetzliche Grundrechtsbeschränkungen entwickelten Klarheits- und Bestimmtheitsgebot, zB: BVerfG 24. Januar 2012 - 1 BvR 1299/05 - Rn. 168 f., BVerfGE 130, 151; 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 ua. - Rn. 93 ff., BVerfGE 120, 378, jeweils mwN*). Dies gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen, was insbesondere im Schriftformgebot des § 1 Abs. 2 TVG seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat. Der Normadressat muss erkennen können, ob er von der Tarifnorm erfasst ist und welchen Regelungsgehalt diese hat. Dabei dürfen Tarifvertragsparteien in den von ihnen gefundenen Normen, die auf eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen Anwendung finden, ebenso wie der Gesetzgeber auch unbestimmte Rechtsbegriffe und auslegungsbedürftige Formulierungen verwenden. Sie sind jedoch gehalten, Tarifnormen so bestimmt zu fassen, wie dies nach der Eigenart der zu ordnenden Lebenssachverhalte mit Rücksicht auf den Normzweck möglich ist (*vgl. BVerfG 24. April 2013 - 1 BvR 1215/07 - Rn. 181, BVerfGE 133, 277*). Das Bestimmtheitsgebot ist verletzt, wenn sich Tarifnormen auch durch eine Auslegung nach den Regeln der juristischen Methodenlehre nicht hinreichend konkretisieren lassen und ihre Anwendung daher nicht mehr

25

vorhersehbar und justiziabel ist. Dabei ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Unwirksamkeitsfolge die gesamte Bestimmung oder nur einen Teil erfasst (vgl. BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 38 mwN, BAGE 170, 56).

2. Nach Maßgabe dieser Grundsätze genügt § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nicht dem Gebot der Normenklarheit. 26

a) Der Senat hat § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K in seinen Entscheidungen vom 25. April 2013 und 23. März 2017 dahingehend ausgelegt, dass er sinnvoll nur in der folgenden Lesart sei (vgl. BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 16, BAGE 158, 360; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 19; kritisch hierzu: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 7 Stand Mai 2014/April 2018 Rn. 62 ff.; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 7 Stand Oktober 2019 Rn. 68b; Burger in HK-TVöD/TV-L 4. Aufl. § 7 Rn. 107 ff.): 27

„Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD-K) - im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.“

In dieser Lesart trenne das Begriffspaar „und/oder“ zwei Alternativen von Überstundenkonstellationen. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. *eing geplante Überstunden*, vgl. BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 17, BAGE 158, 360; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 24). 28

b) An diesem auch von der betrieblichen Praxis als nicht überzeugend empfundenen Normverständnis (zu dessen praktischen Problemen Burger in HK-TVöD/TV-L 4. Aufl. § 7 Rn. 107; vgl. auch die Empfehlungen der VKA im Rundschreiben vom 4. September 2013 - R 204/2013 -, abgedruckt bei Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Teil II/1 § 7 Stand April 2018 Rn. 65a) hält der Senat vor dem Hintergrund der Gesamtsystematik der Überstundenregelungen des TVöD-K nicht mehr fest. 29

aa) Nach dem nun erstmals in den Blick genommenen Verständnis des Überstundengrundfalls des § 7 Abs. 7 TVöD-K sind nur solche Arbeitsstunden Überstunden und damit zuschlagspflichtig nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K, die planwidrig und über die regelmäßige Arbeitszeit des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K hinaus in der Woche geleistet und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen worden sind. Aus „geplanten“ Arbeitsstunden können nach der Tarifsystematik nie zuschlagspflichtige Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K entstehen (dazu vorstehend Rn. 17 ff.). Solche Arbeitsstunden können allenfalls § 8 Abs. 2 TVöD-K unterfallen. Darum ist es nicht unsinnig (so aber noch BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 20 f.), sondern steht gerade im Einklang mit diesem Grundverständnis, wenn auch in den Fällen der Wechselschicht- oder Schichtarbeit allein ungeplante Arbeitsstunden zu Überstunden werden können. Mit der Formulierung „Abweichend ... sind nur“ haben die Tarifvertragsparteien im Einleitungssatz des § 7 Abs. 8 TVöD-K deutlich gemacht, dass sie diese für Wechselschicht- und Schichtarbeit geltende Sonderregelung als Einschränkung gegenüber dem Grundtatbestand des § 7 Abs. 7 TVöD-K verstehen. Die bisherige Annahme des Senats, dass im Falle der Wechselschicht- oder Schichtarbeit auch geplante Arbeitsstunden zu Überstunden und damit zuschlagspflichtig werden können, begründet dagegen einen neuen Überstunden-tatbestand und führt zu einem Systembruch. Ein solcher Regelungswille der Tarifvertragsparteien könnte nur angenommen werden, wenn er sich aus dem Wortlaut der Tarifnorm unzweifelhaft ergäbe. Das ist aber schon angesichts des komplizierten Wortlauts der Norm nicht der Fall. 30

bb) Darüber hinaus kann vor dem Hintergrund des Überstundenbegriffs des § 7 Abs. 7 TVöD-K nicht mehr angenommen werden, der Begriff „einschließlich“ in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sei abweichend von seiner allgemeinen Sprachbedeutung nicht als „mitsamt“ oder „einbegriffen“, sondern ausnahmsweise als „und“ iSv. „und/oder“ zu verstehen, weil damit die Alternativen der geplanten bzw. ungeplanten Stunden voneinander abgegrenzt werden sollten (*dazu BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 24 ff. mit Nachw. zur Gegenansicht, BAGE 158, 360; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 22 f.*).

c) Dem § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K lässt sich bei Berücksichtigung der Tarifsystematik auch kein anderer objektiver Normbefehl entnehmen. Soweit mit der Norm lediglich der Ausgleichszeitraum der folgenden Kalenderwoche durch den Schichtplanturnus ersetzt werden sollte (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 7 Stand November 2017 Rn. 68*), spricht dagegen, dass es dafür genügt hätte, in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zu formulieren „Abweichend von § 7 Abs. 7 ist Ausgleichszeitraum der Schichtplanturnus“ oder eine derartige Passage als Satz 2 in § 7 Abs. 7 TVöD-K einzufügen. Zudem bestünde für ungeplant in der letzten Woche des Schichtplanturnus geleistete Arbeitsstunden ein kürzerer Ausgleichszeitraum als im Grundfall des § 7 Abs. 7 TVöD-K (*Burger in HK-TVöD/TV-L 4. Aufl. § 7 Rn. 111*). Dies ist mit der von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K angesichts seines Einleitungssatzes („nur“) angestrebten Einschränkung des Entstehens von Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit nicht vereinbar. Letztlich lassen sich in ein solches Normverständnis auch die Begrifflichkeiten der „festgelegten“ und „vorgesehenen“ Arbeitsstunden nicht widerspruchsfrei einordnen.

III. Für Teilzeitbeschäftigte haben die Tarifvertragsparteien in § 7 Abs. 6 TVöD-K eine ebenfalls vom Grundfall des § 7 Abs. 7 TVöD-K abweichende, eigenständige Regelung getroffen. Danach stellen über die für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus geleistete Arbeitsstunden auch bei Teilzeitbeschäftigten erst dann Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K dar, wenn durch sie zugleich auch die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird und kein Ausgleich bis zum Ende der

folgenden Kalenderwoche erfolgt. Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (sog. Teilzeitquote) hinaus leisten, ohne zugleich die Voraussetzungen des § 7 Abs. 7 TVöD-K zu erfüllen, unterfallen nach dieser unmissverständlichen, nicht auslegungsfähigen Regelung (vgl. *Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 7 Stand April 2021 Rn. 54*) als Mehrarbeit der Regelung des § 8 Abs. 2 TVöD-K, sind aber nicht zuschlagspflichtig iSd. § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K. Diese Regelung verletzt weder den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG noch den speziellen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG und führt auch nicht zu einer Diskriminierung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 TzBfG oder zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts iSv. §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG.

1. Aufgrund des Arbeitszeit- und Entgeltsystems des TVöD-K ist eine Ungleichbehandlung der in Teilzeit Beschäftigten im Vergleich zu den Vollbeschäftigten überhaupt nur hinsichtlich der Stunden denkbar, die ungeplant und zudem über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus erbracht werden. Bei den übrigen in Betracht kommenden Konstellationen stellt der TVöD-K die Gleichbehandlung beider Personengruppen sicher. 34

a) Geplante, über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden sind nach dem Tarifsystem des TVöD-K keine Überstunden. Erbringen Beschäftigte solche zusätzlichen Arbeitsstunden, erhalten sie dafür keinen Zuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K. Diese Stunden sind vielmehr innerhalb des nach § 6 Abs. 2 TVöD-K festgelegten Zeitraums in Freizeit auszugleichen oder, sofern dies aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich ist, sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollbeschäftigten gemäß § 8 Abs. 2 TVöD-K mit 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der dem jeweiligen Beschäftigten zustehenden Entgeltgruppe und Stufe zu vergüten. In diesem Fall entspricht die Vergütung also sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollbeschäftigten dem individuell geschuldeten Entgelt. 35

b) Wird durch geplante oder ungeplante (zusätzliche) Arbeit das vertraglich geschuldete Arbeitszeitsoll nicht erreicht, greifen die Regelungen zur Vergütung 36

und zum freizeitrechtlichen Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden weder bei Teilzeit- noch bei Vollbeschäftigten ein.

2. Ein Gleichheitsverstoß iSv. Art. 3 Abs. 1 GG hinsichtlich der Behandlung von Teilzeit- und Vollbeschäftigten bei der Erbringung ungeplanter, über die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinausgehender Arbeitsleistungen scheidet aus. Die Tarifvertragsparteien haben den nach ihrer Einschätzung bezüglich des Entstehens und des Ausgleichs von Mehrarbeit und Überstunden bestehenden unterschiedlichen Interessenlagen dieser beiden Gruppen durch diese Interessen berücksichtigende unterschiedliche Regelungen Rechnung getragen. Danach befinden sich die Gruppen der Teilzeitbeschäftigten und die der Vollbeschäftigten bezogen auf das Erbringen über die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinausgehender, ungeplanter Arbeitsleistungen im Tarifsystem des TVöD-K nicht mehr in einer vergleichbaren Situation. Diese Differenzierung ist vom Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien, der Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie (*hierzu zuletzt BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 40 mwN*) ist, gedeckt und damit verfassungskonform.

37

a) Verfassungsrechtlich relevant ist nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen die Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (*zuletzt BAG 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 27*). Tarifvertragsparteien kommt als selbständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen eine weitreichende Einschätzungsprärogative zu, die ihnen aufgrund ihrer Sachnähe auch Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, die dem Gesetzgeber verschlossen sind (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 38, BAGE 163, 205*). Die Tarifautonomie gewährt den Koalitionen einen Freiraum, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessengegensätze zum Beispiel durch Aushandeln von Tarifverträgen in eigener Verantwortung austragen können (*BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 40 mwN*).

38

- b) Die Tarifvertragsparteien haben den Arbeitgebern gegenüber Teilzeitbeschäftigten anders als gegenüber Vollbeschäftigten nicht die Möglichkeit eröffnet, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung im Rahmen des Direktionsrechts allein durch bloße Überplanung flexibel abzurufen. Sie haben vielmehr sowohl die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit als auch von Überstunden durch § 6 Abs. 5 TVöD-K an das - generell im Arbeitsvertrag oder für den konkreten Einzelfall erklärte - Einverständnis der Teilzeitbeschäftigten geknüpft und diese so davor geschützt, ungeplant mehr als vertraglich geschuldet arbeiten zu müssen. Dass die öffentlichen Arbeitgeber in ihren Vertragsmustern ein solches Einverständnis vorsehen (*dazu Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 7 Stand April 2021 Rn. 53*) und faktische Zwänge ein Einverständnis im konkreten Fall bedingen können, ändert an der tariflichen Konzeption nichts. Das gilt umso mehr, als die Tarifvertragsparteien mit der Möglichkeit, das arbeitsvertragliche Einverständnis in einer Nebenabrede zu erklären, die unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 Satz 2 TVöD-K gesondert kündbar ist, Teilzeitbeschäftigten ein Mittel an die Hand gegeben haben, bei Änderung ihrer persönlichen Situation ein einmal erklärtes Einverständnis wieder rückgängig zu machen, ohne das Arbeitsverhältnis als solches zu gefährden. Mit der Vereinbarung des Einverständnisses in einer solchen gesondert kündbaren Nebenabrede wird daher der Intention der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen. 39
- c) Die Tarifvertragsparteien haben für die Vergütung von Überstunden iSv. § 7 Abs. 7 TVöD-K sowie von Mehrarbeit iSv. § 7 Abs. 6 TVöD-K in § 8 Abs. 1 und Abs. 2 TVöD-K eigenständige Regelungen geschaffen, die Teilzeitbeschäftigte zum Teil sogar begünstigen. 40
- aa) Leisten Beschäftigte Überstunden iSv. § 7 Abs. 7 TVöD-K, erhalten sie dafür zum einen das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung. Dieses Entgelt wird gemäß der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K zwar grundsätzlich aus der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe berechnet, ist jedoch auf die Stufe 4 der individuellen Entgeltgruppe gedeckelt. Zum anderen erhalten die Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K einen Zeitzuschlag je Überstunde in Höhe von 30 % (Entgeltgruppen 1 bis 9b) bzw. 15 % (Entgeltgruppen 9c bis 41

15). Dieser Zuschlag wird für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer tatsächlichen Stufenzuordnung aus der Stufe 3 ihrer individuellen Entgeltgruppe berechnet, also pauschalisiert.

bb) Erbringen Teilzeitbeschäftigte vergütungspflichtige Mehrarbeit, erhalten sie je Mehrarbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts, das aus ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe ermittelt wird, also dasselbe Tabellenentgelt, das ihnen auch für ihre reguläre Arbeitsleistung gezahlt wird. Dies hat zur Konsequenz, dass bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 9c bis 15 in den Stufen 5 und 6 die Mehrarbeitsvergütung regelhaft höher ist als das auf die Stufe 4 gedeckelte Überstundenentgelt zuzüglich des auf die Stufe 3 pauschalisierten Überstundenzuschlags. Teilzeitbeschäftigte erhalten also in solchen Fällen für Mehrarbeit iSv. § 7 Abs. 6 TVöD-K eine höhere Vergütung als Vollbeschäftigte für die von ihnen geleisteten Überstunden, obwohl sie keinen Anspruch auf einen Zuschlag haben. Aufgrund der Deckelung der Überstundenvergütung und der Pauschalisierung des Zuschlags erhalten nämlich die Beschäftigten der Entgeltgruppen 9c bis 15, die den Stufen 5 und 6 zugeordnet sind - wie dargestellt - selbst unter Berücksichtigung des Zuschlags für eine Überstunde regelhaft nicht einmal ihr individuelles Stundenentgelt.

42

d) Die Tarifvertragsparteien haben schließlich für die Teilzeitbeschäftigten für den Ausgleich von Mehrarbeit ein eigenständiges Freizeitregime geschaffen, das sich von dem für den Ausgleich von Überstunden deutlich unterscheidet, den Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit statt durch Vergütung in den Vordergrund stellt und diesen Ausgleich nicht von der Zustimmung durch den Arbeitgeber abhängig macht. Erbringen Teilzeitarbeitnehmer Mehrarbeit iSd. § 7 Abs. 6 TVöD-K, geht § 8 Abs. 2 TVöD-K davon aus, dass diese Mehrarbeit innerhalb des im Vergleich zu § 7 Abs. 7 TVöD-K typischerweise längeren Ausgleichszeitraums des § 6 Abs. 2 TVöD-K vorrangig mit Freizeit auszugleichen ist. Erst, wenn das aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich ist, sieht § 8 Abs. 2 TVöD-K die Vergütung der Mehrarbeit mit dem individuellen Regelentgelt, dh. ohne die in § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K und der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K vorgesehene Deckelung bzw. Pauschalisierung, vor. Besteht ein

43

Arbeitszeitkonto iSv. § 10 TVöD-K, können darauf gemäß § 10 Abs. 3 Satz 1 TVöD-K die nicht durch Freizeit ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden verbucht werden. Dies kann der Arbeitgeber auch bei bestehenden Personalengpässen nicht verhindern, weil § 8 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 TVöD-K nur für die Buchung von Überstunden und von dafür zu zahlenden Zuschlägen die Vereinbarkeit mit den betrieblichen bzw. dienstlichen Verhältnissen verlangt (*vgl. Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV E § 10 Stand Juni 2006 Rn. 15*).

Demgegenüber sind bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht ausgeglichene Arbeitsstunden als Überstunden iSd. § 7 Abs. 7 TVöD-K einschließlich des Zeitzuschlags nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K grundsätzlich finanziell abzugelten und nur, sofern die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse dies zulassen, in Zeit umzuwandeln und durch Freizeit auszugleichen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 und Satz 5 TVöD-K). Einen Vorrang des Freizeitausgleichs von Überstunden, wie ihn § 17 Abs. 5 BAT vorsah und § 43 Abs. 1 TVöD-BT-V (= § 8 Abs. 1.1 TVöD-V) immer noch vorsieht, regelt der TVöD-K nicht. 44

e) In der Gesamtschau dieser äußerst ausdifferenzierten tariflichen Regelungen haben die Tarifvertragsparteien des TVöD-K damit für das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit Regelungen gefunden, die sich von denen für das Entstehen und den Ausgleich von Überstunden grundlegend unterscheiden. Diese Unterschiedlichkeit führt dazu, dass es sich nicht mehr um vergleichbare Sachverhalte iSv. Art. 3 Abs. 1 GG handelt. Mit ihrer Einschätzung, es bestehe eine heterogene Interessenlage der Gruppen der Teilzeit- und der Vollbeschäftigten, die unterschiedliche Regelungen für Mehrarbeit und Überstunden bedinge, haben die Tarifvertragsparteien ihren verfassungsrechtlich gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 45

3. Teilzeitbeschäftigte werden durch die Ausgestaltung der Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit im TVöD-K auch nicht wegen ihrer Teilzeitarbeit iSv. § 4 TzBfG diskriminiert. 46

- a) Der Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist aufgrund der dargestellten völlig unterschiedlichen Ausgestaltung der Mehrarbeits- und der Überstundenvergütung im Entgeltsystem des TVöD-K, die dazu führt, dass die Überstundenvergütung auch einschließlich des Überstundenzuschlags nicht zwangsläufig ein höheres Entgelt als die Mehrarbeitsvergütung ist, von vornherein nicht geeignet, eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollbeschäftigten bei der Erbringung ungeplanter, über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinausgehender Leistungen abzubilden (*weitergehend BAG 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - zu II 1 c und II 2 a der Gründe: Pro-rata-temporis-Grundsatz erfasst nur das für die regelmäßige Arbeitszeit gezahlte Entgelt und damit nicht das Entgelt für Überstunden*). Bei einem solchen differenzierten und differenzierenden Entgeltsystem kann, anders als der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung angenommen hat (*BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 49 ff., BAGE 158, 360*), die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollbeschäftigten ungleich behandelt werden, daher nicht durch den bloßen Blick auf den den Teilzeitbeschäftigten nicht gezahlten Überstundenzuschlag beantwortet werden. Er hält deshalb für derartige Entgeltsysteme an dieser Rechtsprechung nicht fest. 47
- b) Teilzeitbeschäftigte werden durch die Regelungen zur Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit im TVöD-K aus den in Rn. 39 ff. genannten Gründen auch nicht wegen ihrer Teilzeittätigkeit schlechter behandelt als vergleichbare Vollbeschäftigte, so dass auch das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht verletzt ist. 48
4. Schließlich liegt aus den in Rn. 39 ff. genannten Gründen weder eine Geschlechtsdiskriminierung iSv §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG noch eine Verletzung des speziellen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG vor. 49
5. Die Regelungen zum Entstehen und zum Ausgleich von Mehrarbeit bzw. Überstunden und zu ihrer Vergütung im TVöD-K unterscheiden sich grundlegend von Vergütungssystemen, in denen das Überstundenentgelt sowie der -zuschlag aus dem Entgelt für die Regelarbeitsleistung berechnet werden und deshalb Be- 50

schäftigte in Vollzeit, die eine Überstunde leisten, immer gegenüber Teilzeitbeschäftigten, die lediglich Mehrarbeit leisten und dafür nur ihr Regelentgelt, aber keinen Zuschlag erhalten, finanziell begünstigt werden. Darum stellt sich im streitgegenständlichen Regelungssystem nicht die Frage, ob für die Feststellung einer Benachteiligung von Teilzeit- gegenüber Vollbeschäftigten auf die Gesamtvergütung oder isoliert auf den Überstundenzuschlag abzustellen ist und ob eine solche Benachteiligung gerechtfertigt sein kann, wenn mit der zusätzlichen Vergütung für Überstunden eine besondere Arbeitsbelastung ausgeglichen werden soll (*dazu BAG 11. November 2020 - 10 AZR 185/20 (A) -*). Gleiches gilt für die Frage, ob eine Geschlechtsdiskriminierung vorliegend bereits deshalb ausscheidet, weil bei der Beklagten rund 93 % der im Wechselschicht- und Schichtdienst Beschäftigten Frauen sind, wovon rund 2/3 in Teilzeit arbeiten, was zur Folge hat, dass der Anteil von Frauen auch bei den Vollbeschäftigten überwiegt. Ebenso wenig kommt es darauf an, welche tariflichen Regelungsziele eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollbeschäftigten überhaupt rechtfertigen können.

IV. Ausgehend von diesem Tarifverständnis kann die Klägerin weder für die von ihr geleisteten 21,94 geplanten Arbeitsstunden aus Januar und April 2017 noch für die 1,58 ungeplanten Arbeitsstunden aus Februar 2017 Überstundenzuschläge gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K beanspruchen. Der auch im Falle der Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit leistenden Klägerin aufgrund der Unwirksamkeit des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K allein anwendbare § 7 Abs. 7 TVöD-K setzt, wie dargestellt (*Rn. 17 ff.*), voraus, dass die dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden überschritten und damit ungeplant Arbeitsstunden geleistet werden. Geplante Arbeitsstunden können in keinem Fall zuschlagspflichtig werden. Mit den 1,58 ungeplanten Arbeitsstunden hat die Klägerin die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-K) nicht überschritten, was aber nach § 7 Abs. 7 TVöD-K iVm. § 7 Abs. 6 TVöD-K Voraussetzung für eine Zuschlagspflicht ist.

51

V. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 52

Spelge

Wemheuer

Heinkel

Stein

Uwe Zabel