

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 21. November 2024
- 6 AZR 16/24 -
ECLI:DE:BAG:2024:211124.U.6AZR16.24.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 11. Juli 2022
- 7 Ca 3282/20 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Dezember 2023
- 4 Sa 216/22 -

Entscheidungsstichworte:

Arbeitszeit - Vergütung - Wechselschicht - Arbeitsvertrag - AGB

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 16/24

4 Sa 216/22

Sächsisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

21. November 2024

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und
Anschlussrevisionsbeklagter,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und
Anschlussrevisionskläger,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 2024 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk als Vorsitzende, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehren-

amtliche Richterin Dr. Rönnau und den ehrenamtlichen Richter Dr. Hermann für
Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers und die Anschlussrevision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Dezember 2023 - 4 Sa 216/22 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision und der Anschlussrevision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten für die Jahre 2019 bis 2021 über die Vergütung im Zusammenhang mit einer Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sowie über Überstundenzuschläge und Wechselschichtzulagen. 1

Der Beklagte unterhält einen Rettungsdienst. Zum 1. Januar 2019 übernahm er die Rettungswache T mit den Außenwachen B, Be und Tr im Wege eines Betriebsübergangs. 2

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 2019 unter Anrechnung von Vordienstzeiten ab dem 1. Januar 2017 beim Beklagten bzw. seinem Rechtsvorgänger als Rettungsassistent beschäftigt. 3

§ 4 seines Dienstvertrags vom 21./27. Dezember 2018 lautet auszugsweise: 4

„§ 4

ARBEITSZEIT

- (1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den §§ 11 ff. AVR-J.
Die/Der Dienstnehmer/in ist eingestellt

mit der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines vollbeschäftigten Mitarbeiterin/Mitarbeiters von derzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

- ...
- (2) Es besteht insbesondere die Möglichkeit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf durchschnittlich bis zu 48 Stunden wöchentlich; dies gilt bei Teilzeitbeschäftigten anteilig (vgl. § 11 Abs. 1 Unterabs. 3 AVR-J). Arbeitsbereitschaft ist mit dem Entgelt abgegolten.“

Mit Änderung des Dienstvertrags vom 20. Februar/18. März 2019 (im Folgenden Dienstvertrag) vereinbarten die Parteien unter Aufrechterhaltung der übrigen Vertragsbedingungen, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. Anlage Johanniter (AVR DWBO Anlage Johanniter) in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finden. Die im Streitzeitraum unverändert gebliebenen und für den Rechtsstreit maßgeblichen Regelungen in der Fassung vom 1. Januar 2019 lauten:

5

„§ 11 Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ... ⁴Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 8 Stunden.

...

- (4) ¹Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn die Arbeitszeit wöchentlich 48 Stunden im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten (Ausgleichszeitraum) nicht überschreitet.

³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 2 Stunden täglich fällt. ⁴In diesem Fall ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit entsprechend der nach Unterabsatz 2 Satz 1 vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

⁵Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. ⁶Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von einem Kalenderjahr 8 Stunden werktäglich nicht überschreiten.

...

§ 11b Arbeitszeitkonten

(1) ¹Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber richtet für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses, soweit einzelvertraglich keine anderweitige Regelung getroffen wurde. ...

(2) ¹Die geleistete Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. ²Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. ...

(5) ¹Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand ihres bzw. seines jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). ²Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert.

³Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden bzw. bis zu 30 Minusstunden abgewichen werden.

⁴Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch um mehr als 30 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen wurde. ⁵Wird die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschritten, so verfallen diese über 30 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden im Sinne des § 11c Absatz 3 oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen.

⁶Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

(6) Bis zu 150 Plusstunden bzw. bis zu 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

...

- (8) ¹Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum Ende des Abrechnungszeitraums ein Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden auf, so ist das diese Höchstgrenze von 150 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten 4 Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. ²Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteilige Vergütung auszubezahlen. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (§ 17 Absatz 1) durch das 4,348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

...

§ 11c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

- (1) ¹Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. ...
- (3) ¹Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 11b Absatz 5) ... überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. ... ³Überstunden werden auf Basis des anteiligen Monatsentgelts nach § 17 Absatz 1 zzgl. eines Zeitzuschlages gemäß § 22 bezahlt.

...

§ 11e Formen der Arbeit

- (1) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
- (2) ¹Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ²Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Schichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nacht-

schichtfolge) herangezogen wird. ³Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

⁴Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

- (3) ¹Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

²Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. ³Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

...

§ 21 Wechselschicht- und Schichtzulage

- (1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11e Absatz 2 Satz 2) vorsieht, und die bzw. der dabei in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 108,74 EUR monatlich.

...

§ 22 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

- (1) ¹Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält neben ihrer bzw. seinem Entgelt (§ 17 Absatz 1) Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde

- a) für Überstunden in den Entgeltgruppen
...
EG 4 bis EG 7 25 %
...

§ 40 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis

- (1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere der Mindestlohn nach MiLoG und der Pflegemindestlohn, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 9 Monaten in Textform geltend gemacht werden.
 - (2) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.
- ...“

Die zwischen dem Regionalverband Leipzig/Nordsachsen und der Mitarbeitervertretung des Regionalverbandes Leipzig/Nordsachsen geschlossene „Dienstvereinbarung zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gemäß § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter und § 9 Abs. 3 AVR DD“ vom 21. Mai 2019 (im Folgenden „Dienstvereinbarung Arbeitszeit“) bestimmt mit Wirkung zum 1. Januar 2019 ua.:

6

„§ 1

Geltungsbereich und -ort

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden im Rettungsdienst der Rettungswache T, auf deren Dienstverhältnis die Regelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz Anlage Johanniter (AVR DWBO Anlage Johanniter) oder der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) zur Anwendung kommen.

§ 2

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit

- (1) Die Auswertung der aktuellen Frequenzanalyse hat ergeben, dass während der täglichen Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt. ...

- (2) Auf Grundlage der Frequenzanalyse wird daher vereinbart, dass die tägliche Arbeitszeit auf über 10 Stunden hinaus verlängert wird. Im Ausgleichszeitraum von einem Kalenderjahr darf die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

...“

Aufgrund der „Dienstvereinbarung Arbeitszeit“ ordnete der Beklagte für die Mitarbeiter im Rettungsdienst eine auf 48 Wochenstunden verlängerte Arbeitszeit an, die dienstplanmäßig in vier Zwölf-Stunden-Schichten zu erbringen war. Eine Vergütung für die hierdurch über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden (im Folgenden Mehrstunden) erhielten die Mitarbeiter nicht.

7

Der Beklagte führt für den Kläger ein Arbeitszeitkonto. Dies war zum Ende der Jahre 2019 und 2020 nicht ausgeglichen.

8

Mit Schreiben vom 14. März 2020 hat der Kläger Vergütung für die über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus geleisteten Mehrstunden sowie Überstundenzuschläge für das Jahr 2019 und mit anwaltlichem Schreiben vom 5. Oktober 2020 entsprechende künftige Ansprüche sowie Wechselschichtzulagen verlangt.

9

Mit seiner mehrfach erweiterten Klage vom 7. Dezember 2020 hat er geltend gemacht, die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch den Beklagten sei unwirksam. Deshalb seien die von ihm erbrachten Mehrstunden zu vergüten, hilfsweise auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Das Arbeitszeitkonto sei abweichend von den Vorgaben der AVR DWBO Anlage Johanniter aufgrund einer bestehenden betrieblichen Übung bzw. der bei dem vormaligen Betriebsinhaber geltenden „Betriebsvereinbarung über den Schichtbetrieb im Rettungsdienst sowie über die Erfassung von Arbeitszeiten und die Führung von Arbeitszeitkonten“ (im Folgenden „Betriebsvereinbarung über den Schichtbetrieb“) zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auszugleichen. Die Voraussetzungen für die begehrten Zeitzuschläge und die Wechselschichtzulage seien erfüllt. Die Ansprüche seien nicht nach § 40 AVR DWBO

10

Anlage Johanniter verfallen. Einer monatlichen Geltendmachung habe es nicht bedurft.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - sinngemäß beantragt, 11

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 4.539,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 4.371,14 Euro brutto seit 16. Januar 2020 und weiteren 168,56 Euro seit 17. Oktober 2020 zu zahlen;
2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 6.153,62 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 5.435,90 Euro brutto seit 16. Januar 2021 und weiteren 717,72 Euro seit 13. Februar 2021 zu zahlen;
3. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 7.369,01 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 16. Januar 2022 zu zahlen;

hilfsweise:

den Beklagten zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers per 1. Mai 2020 150,00 Plusstunden gutzuschreiben und das Arbeitszeitkonto dahingehend zu korrigieren, dass der Saldo per 1. Mai 2021 ein Guthabensaldo von 150 Plusstunden aufweist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Verlängerung der Arbeitszeit auf regelmäßig 48 Stunden wöchentlich sei vor dem Hintergrund der „Dienstvereinbarung Arbeitszeit“ wirksam erfolgt. Selbst wenn dies nicht zutreffen sollte, folge hieraus noch kein Vergütungsanspruch des Klägers. Etwaige - angeordnete - Überstunden habe der Kläger nicht ausreichend dargelegt. Folglich stünden ihm auch keine Überstundenzuschläge zu. Ansprüche auf Wechselschichtzulagen bestünden wegen der angefallenen Arbeitsbereitschaft nicht. Jedenfalls seien sie wegen Nichtwahrung der Ausschlussfrist teilweise verfallen. 12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil hinsichtlich der Vergütung von Mehrstunden teilweise abgeändert und im Übrigen die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in der in den Anträgen bezeichneten Höhe weiter. Der Beklagte erstrebt mit seiner Anschlussrevision die vollständige Zurückweisung der Berufung des Klägers. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers und die Anschlussrevision des Beklagten sind zulässig und begründet. Der Senat kann jedoch auf Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst beurteilen, in welchem Umfang dem Kläger Vergütung für geleistete Mehrstunden, Überstundenzuschläge und gegebenenfalls Wechselschichtzulagen zustehen. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 14

I. Der Kläger hat dem Grunde nach Anspruch auf Vergütung der im Streitzeitraum dienstplanmäßig über 40 Stunden pro Woche hinausgehenden geleisteten Mehrstunden nach § 611a Abs. 2 BGB iVm. den AVR DWBO Anlage Johanniter. Dem steht weder die „Dienstvereinbarung Arbeitszeit“ noch die Regelung in § 4 Abs. 2 des Dienstvertrags entgegen. Über die Höhe der zustehenden Mehrstundenvergütung kann der Senat allerdings mangels Feststellungen nicht selbst entscheiden. 15

1. Es kann offenbleiben, ob die „Dienstvereinbarung Arbeitszeit“ wirksam zustande gekommen ist bzw. bereits deshalb keine Grundlage für die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden sein kann, weil die Außenwache B, in welcher der Kläger eingesetzt ist, nicht in ihren Geltungsbereich fällt. Auch wenn sie auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet, ist die auf ihrer Grundlage vom Beklagten angeordnete Verlängerung der wöchent- 16

lichen Arbeitszeit auf 48 Stunden und die Einführung von vier Zwölf-Stunden-Schichten pro Woche nicht durch die AVR DWBO Anlage Johanniter gedeckt. Dies ergibt die Auslegung von § 11 AVR DWBO Anlage Johanniter (*zur Auslegung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vgl. zB BAG 5. Oktober 2023 - 6 AZR 308/22 - Rn. 20 mwN*).

§ 11 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 und 4 sowie Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 17
AVR DWBO Anlage Johanniter enthält die Grundregel für den Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Darüber hinaus sieht die Bestimmung eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden vor, die grundsätzlich nicht überschritten werden darf. Abweichend davon regelt § 11 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 und Unterabs. 2 und 3 AVR DWBO Anlage Johanniter in den einzelnen Unterabsätzen in sich abgeschlossene Modifikationen hinsichtlich Dauer und Verteilung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit. Keine dieser Ausnahmebestimmungen lässt das vom Beklagten eingeführte Arbeitszeitmodell mit einer gleichzeitigen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf und einer wöchentlichen auf 48 Stunden zu.

a) Jeder Unterabsatz in § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter enthält 18
nach seinem klaren Wortlaut konkrete Vorgaben, bei deren Vorliegen die tägliche bzw. die wöchentliche Arbeitszeit verlängert werden kann. Danach lässt § 11 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 5 AVR DWBO Anlage Johanniter im Wege einer Dienstvereinbarung zwar die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf über zehn Stunden zu, sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Eine damit verbundene Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit sieht die Regelung dagegen nicht vor. Eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden erlaubt hingegen § 11 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter, wenn durchschnittlich mindestens zwei Stunden Arbeitsbereitschaft täglich anfallen. Allerdings lässt diese Bestimmung nur eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden und nicht, wie vom Beklagten praktiziert, auf zwölf Stunden zu. Ebenso wenig erlaubt § 11 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 AVR DWBO Anlage Johanniter das streitgegenständliche Arbeitszeitmodell. Insoweit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwölf Monaten zwar 48 Stunden betragen, indes

gestattet die Regelung ebenfalls lediglich eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zehn und nicht auf zwölf Stunden.

b) Dafür, dass es sich in § 11 Abs. 4 Unterabs. 1 bis 3 AVR DWBO Anlage Johanniter um jeweils eigenständige, in sich abgeschlossene Arbeitszeitgestaltungen handelt, spricht auch der Regelaufbau. Jede einzelne Modifikation ist in einem eigenen Unterabsatz geregelt und damit sichtbar von den übrigen Varianten abgesetzt. Die Rückbeziehung in § 11 Abs. 4 Unterabs. 2 Satz 4 AVR DWBO Anlage Johanniter auf „Unterabs. 2 Satz 1“ erfolgt offenkundig ausschließlich für den konkret bezeichneten Fall und ist damit ebenfalls abschließend formuliert. 19

c) Dieses bereits in Wortlaut und Systematik angelegte Verständnis wird durch den Sinn und Zweck von § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter bestätigt. Die Bestimmung entspricht - wie die einzelnen tatbestandlichen Anforderungen an eine Verlängerung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zeigen - dem Regelungszweck des § 7 ArbZG. Danach sollen den Tarifvertragsparteien bzw. den kirchlichen Regelungsgebern (*sh. § 7 Abs. 4 ArbZG*) - und unter bestimmten, gesetzlich festgelegten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern - im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitsschutzes mehr Befugnisse hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung eingeräumt und gleichzeitig der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wirksamer gewährleistet werden (*BT-Drs. 12/5888 S. 20; vgl. auch BVerwG 9. Mai 2018 - 8 C 13.17 - Rn. 16, BVerwGE 162, 83*). Den Gesundheitsschutz stellt § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter durch die spezifischen Maßgaben für die einzelnen Arbeitszeitmodelle in jedem einzelnen Unterabsatz sicher, nämlich durch das Erfordernis, Dienstvereinbarungen abzuschließen, und den Anfall von weniger belastender Arbeitsbereitschaft. 20

d) Eine Möglichkeit, die einzelnen Regelungen miteinander zu kombinieren, sieht § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter nicht vor. Ebenso wenig lässt die Bestimmung über sie hinausgehende abweichende Arbeitszeitgestaltungen durch den Abschluss entsprechender Dienstvereinbarungen wie der streitgegenständlichen zu. 21

2. Auch § 4 Abs. 2 Satz 1 des Dienstvertrags steht dem Anspruch des Klägers auf Mehrstundenvergütung nicht entgegen. Die Vereinbarung ist keine individualrechtliche Grundlage für das streitgegenständliche Arbeitszeitmodell. 22
- a) Bei den Bestimmungen des Dienstvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu zwar keine Feststellungen getroffen. Allerdings lassen bereits Inhalt und äußeres Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung auf Allgemeine Geschäftsbedingungen schließen. 23
- b) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*vgl. zB BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 21; 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 20 ff.*). 24
- c) Danach enthält § 4 Abs. 2 Satz 1 des Dienstvertrags eine deklaratorische Regelung und gestattet dem Beklagten nicht, ein von § 11 Abs. 1 und 4 AVR DWBO Anlage Johanniter unabhängiges Arbeitszeitmodell wie das streitgegenständliche einzuführen. 25
- aa) Bereits der Wortlaut der Bestimmung lässt nicht erkennen, dass neben einer Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden auch eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden zulässig sein soll. 26
- bb) Zieht man die Systematik der vertraglichen Regelungen und das Gesamtbild des Vertrags heran, wird unter Berücksichtigung des Verständnisses der beteiligten Verkehrskreise hinreichend deutlich, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt - einschließlich der Arbeitszeit - den AVR DWBO Anlage Johanniter 27

dynamisch unterworfen werden sollte. Dafür spricht auch die Klausel betreffend die Teilzeitbeschäftigten in § 4 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 des Dienstvertrags, die ausdrücklich auf § 11 Abs. 1 Unterabs. 3 AVR DWBO Anlage Johanniter verweist. § 4 Abs. 2 Satz 1 des Dienstvertrags trifft in diesem Regelungskontext damit lediglich eine deklaratorische Bestimmung hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen der AVR DWBO Anlage Johanniter.

(1) Wenn ein Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag die bei ihm geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien mit einer uneingeschränkten Bezugnahmeklausel in das Arbeitsverhältnis einbezieht, wird damit für die beteiligten Verkehrskreise erkennbar, dass das Arbeitsverhältnis umfassend nach diesen Regelungen gestaltet werden soll. Dann bedarf es für die Annahme, mit weiteren Regelungen des Arbeitsvertrags solle eine - konstitutive - Besser- oder Schlechterstellung gegenüber diesen Arbeitsvertragsrichtlinien vereinbart werden, besonderer Anhaltspunkte (*für einzelvertraglich in Bezug genommene Tarifverträge vgl. zB BAG 20. März 2024 - 5 AZR 161/23 - Rn. 19; 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 26 ff. mwN*). 28

(2) Danach stellt § 4 Abs. 2 Satz 1 des Dienstvertrags mangels besonderer Anhaltspunkte für eine Abweichung von den AVR DWBO Anlage Johanniter keine eigenständige, konstitutive Regelung für das vom Beklagten praktizierte Arbeitszeitmodell dar. Der Dienstvertrag enthält in § 1 Unterabs. 1 eine uneingeschränkte (zeit-)dynamische Bezugnahmeklausel. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters sollen sich aus der jeweils gültigen Fassung der AVR DWBO Anlage Johanniter ergeben. Diese Bezugnahmeklausel steht am Beginn des Dienstvertrags und ist nicht Bestandteil etwaiger Schlussbestimmungen. Sie verweist also - vorangestellt - auf die Regelungen, nach denen das Arbeitsverhältnis durchgeführt werden soll. Die dynamische Bezugnahmeklausel enthält keine Einschränkungen hinsichtlich ihres Geltungsumfangs. Weder sieht sie nur eine Anwendung der in Bezug genommenen Regelungen „im Übrigen“ vor noch „soweit im Dienstvertrag nichts anderes geregelt ist“. Dies spricht - ersichtlich - für den Willen der Vertragsparteien, ausschließlich und umfassend die AVR DWBO Anlage Johanniter anzuwenden. Belastbare Anhaltspunkte dafür, dass gerade § 4 Abs. 2 29

Satz 1 des Dienstvertrags konstitutiv gelten sollte und die Arbeitsvertragsrichtlinien insoweit keine Anwendung finden sollten, gibt es nicht.

3. Die vom Kläger im Streitzeitraum dienstplanmäßig geleisteten Mehrstunden sind wie Vollarbeit zu vergüten. Dies gilt auch, soweit Arbeitsbereitschaft angefallen ist. 30

a) Die AVR DWBO Anlage Johanniter unterscheiden vergütungsrechtlich nicht zwischen Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft. Zwar ist eine unterschiedliche Vergütung grundsätzlich zulässig. Hätte der Regelungsgeber jedoch gewollt, dass Arbeitsbereitschaft gegenüber Vollarbeit geringer vergütet wird, hätte er dies klar und eindeutig zum Ausdruck bringen müssen (*vgl. BAG 29. März 2023 - 5 AZR 446/21 - Rn. 38*). Daran fehlt es vorliegend. Etwas anderes folgt auch nicht aus § 11g AVR DWBO Anlage Johanniter. Diese Regelung betrifft allein die Anordnung von Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft. Bei diesen Diensten handelt es sich um Bereitschaftszeiten, die auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der geschuldeten Arbeitszeit zu erbringen sind. Dagegen hat der Beklagte im Streitfall gerade die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verlängert mit der Begründung, es fielen Arbeitsbereitschaftszeiten an. 31

b) Gegen die Vergütung geleisteter Arbeitsbereitschaft wie Vollarbeit spricht auch nicht § 4 Abs. 2 Satz 2 des Dienstvertrags. Die Bestimmung enthält eine überraschende Klausel und ist deshalb nicht Bestandteil des Vertrags geworden. 32

aa) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Dies setzt objektiv eine ungewöhnliche Regelung voraus, mit der der Arbeitnehmer subjektiv nicht zu rechnen brauchte. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen. 33

Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Regelung besonders hinzuweisen oder sie drucktechnisch hervorzuheben (*vgl. zB BAG 20. Juni 2023 - 1 AZR 265/22 - Rn. 19 mwN, BAGE 181, 227; 4. Mai 2022 - 5 AZR 474/21 - Rn. 12*).

bb) Gemessen an diesen Anforderungen ist die eine zusätzliche Vergütung von Arbeitsbereitschaftszeiten ausschließende Bestimmung in § 4 Abs. 2 Satz 2 des Dienstvertrags überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB. Die von den Regelungen der AVR DWBO Anlage Johanniter abweichende Klausel (*sh. Rn. 31*) befindet sich ohne besondere Hervorhebung bzw. eine irgendwie geartete Absetzung - zB durch einen eigenen Unterabsatz - in einem mit „Arbeitszeit“ überschriebenen Paragraphen. Dagegen wird die Vergütung erst im Anschluss an sämtliche, in den §§ 4 bis 6 des Dienstvertrags enthaltenen Arbeitszeitbestimmungen gesondert in § 7 geregelt. Damit befindet sich die Klausel über die Vergütung von Arbeitsbereitschaft an „versteckter Stelle“ im Dienstvertrag. Der Kläger musste vernünftigerweise nicht mit ihr rechnen. 34

c) Nach all dem muss der Kläger - entgegen der Auffassung des Beklagten - auch nicht darlegen, in welchem Umfang er im Zusammenhang mit den erbrachten Mehrstunden Vollarbeit oder Arbeitsbereitschaft geleistet hat. Hierin unterscheidet sich der vorliegende Rechtsstreit von der Entscheidung des Senats vom 4. Juli 2024 (- 6 AZR 200/23 -) zu Bereitschaftszeiten bei (Schul-)Hausmeistern, auf deren Arbeitsverhältnis die Sonderregelungen für (Schul-)Hausmeister im Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V Anwendung finden. Diese Tarifnorm sieht im Gegensatz zu den AVR DWBO Anlage Johanniter eine Faktorisierung der entsprechenden Bereitschaftszeiten vor. Aus diesem Grund ist ein (Schul-)Hausmeister - anders als vorliegend der Kläger - gehalten, zur Schlüssigkeit einer Klage auf (Mehrarbeits-)Vergütung vorzutragen, in welchem Umfang bzw. zu welchen Zeiten er Vollarbeit bzw. Bereitschaftszeit erbracht hat (*BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 200/23 - Rn. 35*). 35

4. Der Senat kann auf Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst entscheiden, in welchem Umfang dem Kläger Mehrstundenvergütung für die Jahre 2019 bis 2021 zusteht. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird deshalb Folgendes zu beachten sein: 36

a) Das Landesarbeitsgericht wird - nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weiterem Vorbringen und zur Stellungnahme gegeben hat - den Stand des Arbeitszeitkontos zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres im Streitzeitraum unter Berücksichtigung der Stundendifferenz zwischen den dienstplanmäßig geleisteten 48 Wochenstunden und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zu ermitteln haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 11b Abs. 5 Unterabs. 2 Satz 5 AVR DWBO Anlage Johanniter einer Einbeziehung der vom Kläger aufgrund des streitgegenständlichen Arbeitszeitmodells geleisteten Mehrstunden nicht entgegensteht. Zwar verfallen nach dieser Regelung die Stunden, die die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschreiten. Dies gilt jedoch nicht, wenn sie wie Überstunden iSv. § 11c Abs. 3 AVR DWBO Anlage Johanniter angeordnet sind. Letzteres ist durch die dienstplanmäßige Einteilung der Mitarbeiter in festgelegte Schichten der Fall. Damit hat der Beklagte die Erbringung von Arbeitsleistung, die über die tatsächliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht, im Sinne dieser Bestimmung angeordnet. 37

b) Sollte danach der Arbeitszeitsaldo zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres ein Guthaben von mehr als 150 Stunden aufweisen, hat der Kläger - soweit in den folgenden vier Monaten kein Freizeitausgleich nach § 11b Abs. 8 Satz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter stattgefunden hat - nach Ablauf dieser Frist gemäß § 11b Abs. 8 Satz 2 AVR DWBO Anlage Johanniter Anspruch auf Auszahlung des die Höchstgrenze von 150 Stunden überschreitenden Zeitguthabens. Die Höchstgrenze von 150 Stunden ist zwar für jedes Jahr zu berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, dass ein auf das Folgejahr übergegangenes Zeitguthaben von 150 Stunden bei der Ermittlung des Arbeitszeitsaldos des Folgejahres einzubeziehen ist und die Berechnung für das Folgejahr auf diesem „Start“-Guthaben aufbaut. Ein Abzug dieses Sockelbetrags - wie vom Landesarbeitsgericht vorgenommen - erfolgt nicht. 38

- c) Soweit sich der Kläger für den Auszahlungsmodus auf eine abweichende betriebliche Übung beruft, hat er die Voraussetzungen für deren Vorliegen nicht substantiiert dargelegt. Hinsichtlich der von ihm in diesem Zusammenhang ebenfalls angeführten „Betriebsvereinbarung über den Schichtbetrieb“ kann offenbleiben, ob diese überhaupt Anwendung findet. Sie bestimmt zwar in § 7 Satz 4 einen zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum für Mehr-, Minder- und Überstunden vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des Jahres. Darüber hinaus trifft sie diesbezüglich jedoch keine eigenen Regelungen, sondern verweist in § 7 Satz 5 auf die jeweiligen tariflichen Regelungen und die AVR. 39
- d) Schließlich wird das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Ansprüche auf Gutschrift und eine mögliche spätere Auszahlung von Mehrstunden nach § 40 AVR DWBO Anlage Johanniter verfallen sind, folgende Grundsätze zu beachten haben: 40
- aa) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Ausschlussfristenregelung in § 40 AVR DWBO Anlage Johanniter auch auf den Anspruch auf Zeitgutschrift Anwendung findet (*vgl. zB BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 759/12 - Rn. 30; sh. auch BAG 31. März 2021 - 5 AZR 292/20 - Rn. 34*). Das Arbeitszeitkonto drückt nur in anderer Form den Vergütungsanspruch aus (*vgl. etwa BAG 23. August 2023 - 5 AZR 349/22 - Rn. 21; 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 31 mwN, BAGE 158, 31*). Die Notwendigkeit zur Geltendmachung eines auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesenen Anspruchs lebt - sofern nichts Abweichendes geregelt ist - auch nicht erneut auf, wenn sich zB wegen Ablaufs des Ausgleichszeitraums ein Freizeitausgleich in einen Zahlungsanspruch wandelt. Der Zahlungsanspruch ist im Verhältnis zum Zeitguthaben kein neuer Anspruch im Sinne der Ausschlussfrist. Er ersetzt ihn lediglich. Die Geltendmachung der Zeitgutschrift oder der gleichwertigen Zahlung entsprechen einander (*vgl. zB BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 20 mwN, BAGE 135, 197*). Daraus folgt, dass die Ausschlussfrist hinsichtlich eines Anspruchs auf Auszahlung des Zeitguthabens gewahrt ist, wenn zuvor die Zeitgutschrift ordnungsgemäß im Sinne der Ausschlussfristenregelung verlangt worden ist. 41

- bb) Die neunmonatige Ausschlussfrist des § 40 Abs. 1 AVR DWBO Anlage Johanniter beginnt - wie § 40 Abs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter zeigt - grundsätzlich mit Fälligkeit des Anspruchs zu laufen. Fällig im Sinne einer Ausschlussfrist ist ein Anspruch regelmäßig erst dann, wenn die Forderung in ihrem Bestand feststellbar ist und vom Gläubiger geltend gemacht werden kann. Dies ist vorliegend der Zeitpunkt der monatlichen Mitteilung über den aktuellen Kontostand nach § 11b Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter (*vgl. hierzu BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 759/12 - Rn. 31 mwN*). Nachdem der Kläger diese jeweils erhalten hatte, konnte er fehlende Zeitgutschriften im Streitzeitraum hinreichend deutlich bezeichnen. 42
- cc) Der Kläger hat mit Schreiben vom 14. März 2020 seine Ansprüche auf Mehrstundenvergütung geltend gemacht. Das Schreiben entspricht - wovon jedenfalls insoweit auch das Landesarbeitsgericht ersichtlich ausgegangen ist - den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung (*zu diesen Anforderungen vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 43 f. mwN*). Der Kläger hat den Gegenstand seines Begehrens, nämlich die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden, bezeichnet und eine entsprechende Vergütung für das Jahr 2019 gefordert. 43
- dd) Einer erneuten Geltendmachung entsprechender künftiger Ansprüche bedurfte es nicht. Zwar setzt eine Geltendmachung grundsätzlich voraus, dass der Anspruch bereits entstanden ist. Eine Besonderheit gilt aber, wenn bei unveränderter rechtlicher und tatsächlicher Lage ein Anspruch aus einem bestimmten Sachverhalt hergeleitet werden kann. Dies ist der Fall, wenn - wie vorliegend - ein bestimmter Anspruch jeweils aus einem ständig gleichen Grundtatbestand entsteht. Der mit der Ausschlussfrist verfolgte Zweck, dem Schuldner zeitnah Gewissheit zu verschaffen, mit welchen Ansprüchen er zu rechnen hat, wird durch diese einmalige Geltendmachung erreicht. Für den Beklagten kann kein Zweifel bestehen, was von ihm verlangt wird, und der Kläger darf davon ausgehen, dass er seiner Obliegenheit zur Geltendmachung Genüge getan hat (*vgl. zB BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 56 mwN*). 44

II. Des Weiteren kann der Senat nicht selbst entscheiden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang dem Kläger Ansprüche auf Überstundenzuschläge nach § 11c Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a AVR DWBO Anlage Johanniter zustehen. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte der Anspruch nicht abgewiesen werden. Für die Beurteilung bedarf es jedoch weiterer tatsächengerichtlicher Feststellungen. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird deshalb - nachdem die Parteien auch diesbezüglich Gelegenheit zu weiterem Vorbringen und zur Stellungnahme hatten - Folgendes zu beachten sein: 45

1. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, der Kläger habe keinen Nachweis über geleistete Überstunden iSv. § 11c Abs. 3 Satz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter erbracht; ein solcher folge auch nicht aus den vorgelegten Monatsabrechnungen. 46

a) Verlangt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Mit dem Vortrag, zu bestimmten Zeiten gearbeitet zu haben, behauptet der Arbeitnehmer regelmäßig zugleich, während der genannten Zeiten die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht zu haben. Das ist für die erste Stufe der Darlegung ausreichend. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen - nicht - nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden (*st. Rspr., vgl. zB BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 15 mwN, BAGE 178, 25; 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 32 f.*). 47

- b) Diesen Anforderungen genügt der Sachvortrag des Klägers jedenfalls im ersten Schritt. Er hat - worauf in der Revisionsbegründung hingewiesen wird - monatliche Übersichten dargetan, die erkennen lassen, in welchen Monaten und in welchem Umfang er Überstunden geleistet haben will. Einer weitergehenden Aufschlüsselung nach Zeiten der Vollarbeit bzw. Arbeitsbereitschaft bedurfte es vorliegend nicht (*vgl. vorstehend Rn. 30 ff.*). Zudem hat er vorgetragen, dass die von ihm geleisteten Überstunden dienstplanmäßig festgelegt waren. Damit hat der Kläger dargelegt, dass sie vom Beklagten veranlasst waren (*zu diesem Erfordernis vgl. BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 17 ff. mwN, BAGE 178, 25*). 48
2. Das Landesarbeitsgericht durfte die Klage auf Überstundenzuschläge iSv. § 11c Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a AVR DWBO Anlage Johanniter auch nicht mit der Begründung abweisen, der Kläger habe die begehrten Zuschläge nicht rechtzeitig monatlich mithilfe einer detaillierten Aufschlüsselung der geleisteten Überstunden geltend gemacht, weshalb sie nach § 40 AVR DWBO Anlage Johanniter verfallen seien. 49
- a) Im Ausgangspunkt noch zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Ausschlussfrist für die Überstundenzuschläge monatlich zu laufen beginnt und sich die Zuschläge als Teil der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Bezüge gemäß § 23a Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 5 AVR DWBO Anlage Johanniter nach der Arbeitsleistung des Vormonats bemessen und deshalb zum 15. des Folgemonats fällig werden (*vgl. etwa BAG 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 44*). 50
- b) Allerdings bedarf die ordnungsgemäße Geltendmachung im Streitfall weder einer detaillierten Zusammenstellung der in den jeweiligen Monaten erbrachten Überstunden noch muss sie monatlich erfolgen. 51
- aa) Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf die nach Auffassung des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und gegebenenfalls Rücklagen bilden können. Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und nicht rechnen muss, geschützt werden (*vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 39; 16. April 2024 - 9 AZR*). 52

181/23 - Rn. 23 mwN; 29. März 2023 - 4 AZR 235/22 - Rn. 42 mwN). Die Geltendmachung erfordert keine Substantiierung, sondern nur eine Spezifizierung des Anspruchs, die der Gegenseite eine Prüfung der gegen sie erhobenen Forderung erlaubt. Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt. Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist jedoch nicht erforderlich. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend geboten (*st. Rspr., vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 43; 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 33 mwN, BAGE 166, 285*).

bb) Diesen Anforderungen genügt das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 14. März 2020 auch in Bezug auf die Überstundenzuschläge. Das Schreiben enthält in seinem letzten Satz mit der Formulierung: „Ich bitte um Auszahlung der im Jahr 2019 geleisteten Mehrstunden ... mit Überstundenzuschlag.“, ein deutliches Erfüllungsverlangen (*zu diesem Erfordernis vgl. zB BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 26, BAGE 161, 122; 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 45 mwN, BAGE 154, 118*) auch hinsichtlich der Überstundenzuschläge. Der Kläger hat seinen Anspruch zudem hinreichend spezifiziert. Er hat den Zeitraum, für den die Zuschläge gefordert werden, bezeichnet und die Arbeitszeitnachweise sowie das Jahresarbeitszeitkonto für das Jahr 2019 als Grundlage für die erhobenen Daten und die vorgenommenen Berechnungen angeführt. Der Beklagte konnte aufgrund der Angaben des Klägers hinreichend genau erkennen, um welchen Anspruch es sich handeln soll und auf welche Tatsachen dieser gestützt wird. Unschädlich ist, dass der Kläger den Anspruch auf die gesamten von ihm für 2019 errechneten 234,9 Mehrstunden bezogen hat. Daraus folgt allenfalls, dass er eine zu hohe Forderung geltend gemacht hat. Eine Zuvielforderung lässt eine Geltendmachung aber in der Regel nicht unwirksam werden (*vgl. zB BAG 26. Mai 2020 - 9 AZR 129/19 - Rn. 35 mwN*).

cc) Der Kläger musste die Überstundenzuschläge nicht jeden Monat erneut gegenüber dem Beklagten verlangen. Auch diese Ansprüche beruhen auf demselben Grundtatbestand (*sh. hierzu Rn. 44*), den der Kläger in seinem Geltendmachungsschreiben vom 14. März 2020 genannt hat, mithin auf dem Streit über

die Vergütung der über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus dienstplanmäßig erbrachten Mehrstunden. Vor diesem Hintergrund musste der Beklagte nach der erstmaligen Geltendmachung damit rechnen, dass sich der Konflikt auch auf in den Folgemonaten geleistete Mehrstunden und Überstundenzuschläge erstrecken würde und konnte sein Verhalten darauf einstellen.

III. Der Senat kann mangels erforderlicher Feststellungen auch nicht entscheiden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe dem Kläger Wechselschichtzulagen nach § 21 Abs. 1 iVm. § 11e Abs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter zustehen. 55

1. Ein solcher Anspruch scheidet - entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts - nicht bereits daran, dass der Kläger nicht in allen drei im Klammerzusatz von § 11e Abs. 2 Unterabs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter aufgeführten Schichtarten zur Arbeit eingesetzt war. 56

a) Die Begriffe „Wechselschicht“ und „Wechselschichtarbeit“ sind in § 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 und 2 AVR DWBO Anlage Johanniter definiert. Wechselschichtarbeit setzt danach denklölogisch zwar sich ablösende Schichten und damit - wie auch § 11e Abs. 3 Unterabs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter zeigt - mindestens ein Zweischichtsystem voraus. Das Erfordernis, dass Wechselschichtarbeit im Sinne der AVR DWBO Anlage Johanniter nur in einem Schichtsystem mit mindestens drei Schichtarten anfallen kann, sieht § 11e Abs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter jedoch nicht vor. Maßgeblich ist allein, dass in dem betreffenden Arbeitsbereich feiertagsunabhängig an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet wird. 57

b) Der Anspruch auf eine Wechselschichtzulage setzt nach § 21 Abs. 1 iVm. § 11e Abs. 2 Unterabs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter zudem voraus, dass der betreffende Mitarbeiter selbst tatsächlich Wechselschichtarbeit leistet. Mit der Rezeption des Begriffs „Wechselschichtarbeit“ aus § 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 in Unterabs. 2 Satz 4 AVR DWBO Anlage Johanniter hat der Regelungsgeber klar zum Ausdruck gebracht, dass sich die Wendung in Unterabs. 2 Satz 4 auf die tatbestandlichen Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit in Unterabs. 1 Satz 2 bezieht. Daraus folgt, dass ein dienstplanmä- 58

ßiger Einsatz in allen Schichtarten des im konkreten Betrieb bzw. Arbeitsbereich existierenden Schichtsystems erforderlich ist. Dadurch wird ausgeschlossen, dass Arbeitnehmer, die zwar in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem arbeiten, selbst aber nicht uneingeschränkt in dessen Ablauf integriert sind, trotz einer geringeren Belastung denselben Ausgleich wie vollständig eingegliederte Arbeitnehmer erhalten. Angesichts dessen enthält der Klammerzusatz in § 11e Abs. 2 Unterabs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter lediglich eine beispielhafte Aufzählung der in Wechselschichtbetrieben typischerweise vorkommenden Schichtarten. Andernfalls könnte in Bereichen, in denen zwar an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet wird, deren Schichtsystem aber - wie im Streitfall - nur zwei Zwölf-Stunden-Schichten vorsieht, keine Wechselschichtarbeit im Regelungssinn geleistet werden mit der Folge, dass die betreffenden Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf eine Wechselschichtzulage hätten. Dem Regelungsgeber der AVR DWBO Anlage Johanniter hätte es zwar freigestanden, eine solche Regelung zu treffen, weil er zB eine Tätigkeit in einem Drei- oder Mehrschichtsystem als belastender ansieht. Allerdings kann ihm vor dem Hintergrund, dass § 11e Abs. 2 AVR DWBO Anlage Johanniter eine entsprechende Einschränkung nicht vorsieht, kein derartiger Regelungswille unterstellt werden. Dazu bedürfte es besonderer Anhaltspunkte in der Regelung. Solche liegen nicht vor.

2. Weiter setzt der Anspruch auf die Wechselschichtzulage nach § 21 Abs. 1 iVm. § 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter voraus, dass in dem betreffenden Arbeitsbereich ununterbrochen an allen Kalendertagen Vollarbeit geleistet wird. Dieses Erfordernis ist danach nicht erfüllt, wenn in einzelnen Schichten daneben Arbeitsbereitschaft anfällt (*§ 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter*). Das bedeutet entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts und der vom Kläger vertretenen Auffassung jedoch nicht, dass sich die Bereitschaftszeiten über eine ganze Schicht erstrecken müssen, um das Vorliegen von Wechselschichten auszuschließen. § 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter verlangt nicht, dass „in bestimmten Schichten“ nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten ist, sondern lediglich „zu bestimmten Zeiten“. Etwas anderes folgt nicht aus

59

der Verwendung des Wortes „nur“ in § 11e Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter. Denn denkbar ist auch, dass damit lediglich zum Ausdruck gebracht werden soll, dass Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst gegenüber Vollarbeit als ein „Weniger“ im Sinne von „in geringerem Maße belastend“ eingeordnet wird mit der Folge, dass kein Ausgleichsanspruch in Form einer Zulage bestehen soll. Deshalb hätte es für einen Willen des Regelungsgebers, das Wort „nur“ im Sinne von „ausschließlich“ und damit einer Beschränkung auf diese Form der Arbeit zu verstehen, eindeutiger Anhaltspunkte bedurft. Daran fehlt es.

3. Das Landesarbeitsgericht hat - nach seiner Argumentationslinie konsequent - keine Feststellungen dazu getroffen, ob es im Streitzeitraum in den vom Kläger dienstplanmäßig geleisteten Arbeitszeiten Schichtfolgen gab, in denen keine Arbeitsbereitschaft angefallen ist. Dies wird es nachzuholen haben. 60

4. Hinsichtlich einer Verfristung etwaiger Ansprüche wird zu beachten sein, dass der Kläger die Wechselschichtzulagen - soweit ersichtlich - erstmals mit anwaltlichem Schreiben vom 5. Oktober 2020 geltend gemacht hat. 61

IV. Da der Senat hinsichtlich der Mehrstunden über die als Hauptanträge gestellten Zahlungsanträge nicht endentscheiden kann, steht nicht fest, ob der Hilfsantrag zur Entscheidung anfällt. Deshalb hat der Senat derzeit nicht zu beurteilen, ob der Antrag zulässig ist. Dies wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls nachzuholen haben. 62

Volk

Heinkel

Wemheuer

Dr. S. Rönnau

A. Hermann