

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 11. April 2019  
- 6 AZR 249/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:110419.U.6AZR249.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 27. April 2017  
- 6 Ca 6748/16 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 5. März 2018  
- 2 Sa 507/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Schichtplanturnus bei Wechselschichtarbeit

Leitsatz:

Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V bleibt auch dann das Kalenderjahr, wenn ein Jahresplan die einzelnen Beschäftigten zwar taggenau bezogen auf die verschiedenen Schichten einteilt, dabei aber sog. „Flex-Wochen“ ausnimmt, für die die Zuteilung erst später im Rahmen einer Monatsplanung erfolgt. Der flexible Anteil darf jedoch 25 % grundsätzlich nicht überschreiten.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 249/18  
2 Sa 507/17  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
11. April 2019

## URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Kohout und Werner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. März 2018 - 2 Sa 507/17 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger im ersten Halbjahr 2016 im Rahmen von Wechselschichtarbeit Überstunden im Sinne des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000 geleistet und hieraus folgend noch Anspruch auf Überstundenvergütung mit Zeitzuschlag hat. 1

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund vertraglicher Vereinbarung ua. der TV-V in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dieser bestimmt idF des 10. Änderungsstarifvertrags vom 1. April 2014 auszugsweise: 2

#### „§ 8

#### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich ... <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

...

## § 9

### Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ...
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- ...
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 8 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 8 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - 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.

## § 10

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen je Stunde
- a) für Überstunden 30 v.H.,
- ...
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Anlagen 3a und 3b. ...
- ...

## § 11

### **Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ...“

Bis einschließlich des Jahres 2015 wurde der Schichtplan bei der Beklagten jeweils für ein Kalenderjahr im Voraus erstellt. Am 13. November 2015 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung „Wechselschichtarbeit“ (BV Wechselschichtarbeit), welche mit ihren Anlagen zum 1. Januar 2016 in Kraft trat. Die Betriebsvereinbarung enthält ua. folgende Regelungen:

3

### **„Betriebsvereinbarung ,Wechselschichtarbeit‘**

...

#### **§ 1 Geltungsbereich**

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter im Wechselschichtdienst, für die bereichsbezogene Wechselschichtplanmodelle (Rahmendienstpläne) auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung erstellt worden sind. ...
2. Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung können bereichsbezogene Rahmendienstpläne im Unternehmen mit den betroffenen Fachbereichen, dem Personalbereich und dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Grundsätze der Rahmendienstplanung sind in den jeweiligen Anlagen dargestellt, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

...

### **§ 3 Jahresausgleichskonto**

1. Jahresausgleichskonto
- 1.1 Für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, wird ein individuelles Jahresausgleichskonto geführt. ...

...

4. Begrenzung

Der Kontostand des Jahresausgleichskontos soll die Grenzwerte von plus 80 Stunden und minus 40 Stunden nicht überschreiten:

...

- ... Zeitguthaben von mehr als 80 Stunden werden jeweils am Monatsende ausbezahlt.

...

### ***Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung ‚Wechselschichtarbeit‘ für die TNL Leitstelle und die Produktionsbereiche der Kraftwerke***

#### **§ 1 Grundsätze der Rahmendienstplanung**

1. Die jeweilige Verteilung der Arbeitszeit erfolgt stufenweise gemäß der in § 2 bis § 4 dieser Anlage beschriebenen Planungsverfahren.

...

#### **§ 2 Jahresplanung**

1. Im Rahmen der Jahresplanung werden die Rahmendienstpläne erstellt. Der Rahmendienstplan weist lediglich sogenannte Arbeitszeitlagen auf, die durch ein Kürzel gekennzeichnet werden. Der konkrete Dienstbeginn und die konkrete Schichtlänge des jeweiligen Beschäftigten werden in dem jeweiligen Rahmendienstplan nicht ausgewiesen. Der jeweilige Rahmendienstplan wiederholt sich periodisch nach der definierten Abfolge der Arbeitszeitlagen.

...

3. Grundsätzliche Parameter und Begriffe der Jahresplanung:

Zur Gewährleistung einer Planungsstabilität werden sogenannte **Flex-Zeiträume (Flex-Wochen)** im zu erstellenden Rahmendienstplan im Vorhinein benannt. ... In einer Flex-Woche kann der Beschäftigte unter Berücksichtigung aller anderen Regelungen zwischen 0 und 6 Tagen zur Arbeit verplant werden.

...

**Arbeitszeitlagen** sind Frühschicht, Spätschicht und Nachtschicht. Das jeweilige Kürzel der jeweiligen Arbeitszeitlage definiert sich dabei wie folgt: Frühschicht (F), Spätschicht (S), Nachtschicht (N).

...

### **§ 3 Monatsplanung**

1. Im Rahmen der Monatsplanung werden die operativen Dienstpläne erstellt und die Arbeitszeitlagen des jeweiligen Rahmendienstplans durch das Unternehmen in operative Dienste konkretisiert. Dem jeweiligen Mitarbeiter werden, gemäß des jeweiligen Kürzels der Arbeitszeitlage (F, S, N) sowie gemäß des für ihn geltenden Rahmendienstplans, ein Dienstbeginn und eine Schichtlänge zugeteilt. Die jeweilige Monatsplanung plant jeweils den Zeitraum eines Kalendermonats.
2. ...  
Die Konkretisierung der Planung (Dienstbeginn und die jeweilige Schichtlänge des jeweiligen Mitarbeiters) im Rahmen der Monatsplanung wird dem jeweiligen Mitarbeiter spätestens am 1. des Vormonats des geplanten Monats per Aushang bekannt gegeben (**Ankündigungszeitraum**).

### **§ 4 Kurzfristige Planung**

Ziel der kurzfristigen Planung ist die kontinuierliche Aktualisierung des Dienstplans durch den Arbeitgeber. Die kurzfristige Planung umfasst daher alle nach dem Abschluss der Monatsplanung eintretenden Veränderungen des bereits veröffentlichten Dienstplans. Vorbenannte Veränderungen des veröffentlichten Dienstplans können insbesondere durch kurzfristige Bedarfsschwankungen und kurzfristige, insbesondere krankheitsbedingte Ausfälle der Beschäftigten, auftreten.

...“

Die von der Beklagten vorgelegte, vom Betriebsrat mitbestimmte Jahresplanung sieht für einen Zeitraum von jeweils fünf Wochen 22 Arbeitstage vor und enthält bereits die tagesbezogene Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu bestimmten Schichten (zB Frühschicht). Hiervon ausgenommen sind bewilligte Urlaubstage sowie die sog. Flex-Wochen, welche jeweils acht Kalendertage umfassen. Der von der Beklagten vorgelegte Rahmendienstplan für den „TNL-Leitstand“ weist knapp zwölf Flex-Wochen im Jahr aus. Welche konkreten Tage innerhalb einer Flex-Woche mit Arbeitszeit belegt werden, wird erst mit der Monatsplanung bestimmt. Das an den Wochentagen Montag bis Freitag maßgebliche Drei-Schicht-Modell ist für das Kalenderjahr im Rahmendienstplan festgelegt. Am Wochenende wird ein Zwei-Schicht-Modell praktiziert.

4

Der Kläger wird als technischer Angestellter im Bereich „TZL - Technischer Netzservice/Zentrale Aufgaben/Leitstelle“ im Wechselschichtdienst in der Leitstelle eingesetzt. Seine Arbeitszeit wird in einem Jahresausgleichskonto gemäß § 3 BV Wechselschichtarbeit erfasst. In der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2016 leistete er 150,32 Stunden mehr, als es einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden entsprochen hätte. Von diesen 150,32 Stunden zahlte die Beklagte 72,7 Stunden mit dem regulären Entgelt aus, da ansonsten die Grenze von 80 Plus-Stunden nach § 3 Ziff. 4 BV Wechselschichtarbeit überschritten worden wäre. Ein Zeitzuschlag wurde nicht geleistet. Zum 30. Juni 2016 wies das Arbeitszeitkonto des Klägers ein Stundenguthaben von 77,62 Stunden aus. Diese Stunden wurden in das Jahresausgleichskonto eingestellt und bei dessen Ausgleich zum Jahresende berücksichtigt. Die Beklagte geht davon aus, dass der für den Ausgleich geplanter Überstunden maßgebliche Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V das Kalenderjahr ist. Monatlich als Überstunden abgerechnet werden daher nur ungeplante kurzfristige Änderungen des operativen Dienstplans, welche die Beklagte mit dem Überstundenzuschlag vergütet oder auf Wunsch der Arbeitnehmer einem gesonderten Arbeitszeitkonto zuführt.

5

Der Kläger hat demgegenüber die Auffassung vertreten, der Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V sei der Monatsschichtplan und nicht die Jahresplanung. Die auf das Kalenderjahr bezogene Planung sei nur eine

6

Grobplanung und kein im Vorhinein aufgestellter Schichtplan. Nach § 3 Ziff. 1 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit werde erst mit der Monatsplanung die konkrete Schichteinteilung der Mitarbeiter einschließlich der Flex-Wochen vorgenommen. Der einzelne Arbeitnehmer wisse daher erst bei Bekanntgabe der Monatsplanung, wann er in dem betreffenden Monat zu arbeiten habe.

Bei den im ersten Halbjahr 2016 über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten 150,32 Stunden handle es sich folglich um Überstunden iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V, welche monatsbezogen hätten abgerechnet werden müssen und zusätzlich zur regulären Vergütung mit dem Zeitzuschlag für Überstunden nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-V hätten vergütet werden müssen. Unter Berücksichtigung der bereits ausbezahlten Arbeitsstunden sei die Beklagte bezogen auf das erste Halbjahr 2016 zur Zahlung weiterer 3.031,23 Euro brutto verpflichtet.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.031,23 Euro brutto nebst Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Die Arbeitsleistung des Klägers im ersten Halbjahr 2016 sei tarifkonform vergütet worden. Der für das Entstehen von Überstunden nach § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V maßgebliche Schichtplannturnus sei das Kalenderjahr. Bis auf die Flex-Wochen könne jeder Beschäftigte dem mit dem Betriebsrat abgestimmten Jahresplan entnehmen, wann er zu arbeiten habe. Die Monatsplanung sei eingebettet in die Jahresplanung, auch wenn erst im Rahmen der Monatsplanung die konkreten Dienste in den sog. Flex-Wochen festgelegt werden. Ohnehin stehe auch die Monatsplanung unter dem Vorbehalt eines kurzfristigen Änderungsbedarfs, zB wegen Erkrankungen. Dem müsse mit der kurzfristigen Planung iSd. § 4 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit Rechnung getragen werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 10 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TV-V keinen Anspruch auf weitere Überstundenvergütung mit Zeitzuschlag für Arbeitsstunden, die er vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2016 geleistet hat. 11

1. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Arbeitsleistung des Klägers bezogen auf die im ersten Halbjahr 2016 erbrachten Arbeitsstunden durch Ausgleich des nach § 11 TV-V iVm. § 3 BV Wechselschichtarbeit gebildeten Jahresausgleichskontos tarifgerecht vergütet worden wäre, wenn das Entstehen geplanter Überstunden nach § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V von einem jahresbezogenen Ausgleich abhinge. Die Klage wäre nur begründet, wenn der maßgebliche Schichtplanturnus der der Monatsplanung nach § 3 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit zugrundeliegende Kalendermonat wäre. 12

2. Dies ist nicht der Fall. Der Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V ist das Kalenderjahr, auf dem die Jahresplanung nach § 2 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit beruht. 13

a) § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V entspricht wörtlich § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-AT bzw. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K. Gleiches gilt bezogen auf § 7 Abs. 8 Buchst. c TV-L. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu diesen Normen kann daher zur Auslegung des § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V herangezogen werden (*vgl. hierzu BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 18 ff.; 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 20 ff., BAGE 158, 360*). Demnach wollten die Tarifvertragsparteien mit § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V zwei unterschiedliche Sachverhalte im Alternativverhältnis regeln. Die erste Alternative betrifft den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet 14

werden. Solchen ungeplanten Überstunden stehen die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten wird (sog. eingeplante Überstunden). Vorliegend begehrt der Kläger keine Vergütung ungeplanter Überstunden. In Streit steht nur die Vergütung eingeplanter Überstunden.

b) Leistet ein Beschäftigter Wechselschichtarbeit iSd. § 9 Abs. 1 Satz 1 TV-V und sind dabei in den Dienstplan Arbeitsstunden eingeplant worden, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit iSd. § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TV-V übersteigen, entstehen Überstunden nach § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V im Sinne der zweiten Alternative nur, wenn diese Stunden im Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichen werden. 15

aa) Mit dem Schichtplan legt der Arbeitgeber die Arbeitsaufgabe, die für diese Arbeitsaufgabe einzusetzenden Arbeitnehmer und den zeitlichen Umfang ihres Einsatzes im Voraus fest (vgl. BAG 18. Juli 1990 - 4 AZR 295/89 - zu II 2 der Gründe). Der Unterschied zum Dienstplan eines einzelnen Arbeitnehmers liegt allein darin, dass Arbeiten zu verteilen sind, die über die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinausgehen und die austauschbaren Arbeitnehmern in einer zeitlich geregelten Reihenfolge übertragen werden. Welches die zu erledigende Arbeitsaufgabe ist, bestimmt sich nach dem Schichtplan, der gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 TV-V einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten und eine Mindestanzahl an Nachtschichten bzw. gemäß § 9 Abs. 2 TV-V einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer bestimmten Zeit vorsehen muss. Der Schichtplan ist damit nichts anderes als ein Dienstplan, aus dem sich eine regelmäßige Schichtfolge ergibt (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 30 mwN; 20. April 2005 - 10 AZR 302/04 - zu II 1 b der Gründe; vgl. auch Burger in Burger TVöD/TV-L 3. Aufl. § 7 Rn. 8; Spengler in Hahn/Pfeiffer/Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 7 TVöD Rn. 4; Wahlers PersV 2014, 379, 381 f.). Die Einteilung des einzelnen Arbeitnehmers muss deshalb im Schichtplan bestimmt sein (vgl. BAG 24. September 2008 - 10 AZR 140/08 - Rn. 19; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2013 Teil B 1 § 7 Rn. 4; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese 16

*TVöD Stand Mai 2014 Teil II/1 § 7 Rn. 3; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand November 2012 E § 7 Rn. 13; aA Bredemeier/Neffke/Cerff TVöD/TV-L 5. Aufl. § 7 TVöD Rn. 4; BeckOK TVöD/Goodson Stand 1. Juni 2008 TVöD-AT § 7 Rn. 7a).*

bb) Der Schichtplanturnus beschreibt den Zeitraum, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist (BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 28; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 26; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Dezember 2013 Teil B 4 § 9 TV-V Rn. 77; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand April 2019 E § 7 Rn. 68a; Gescher ZMV 2015, 13, 14; Roßbruch Anm. PflR 2013, 755, 757; Steinigen ZTR 2013, 427, 428; Wahlers PersV 2014, 379, 381). Ein Schichtplanturnus kann ein ganzes Jahr umfassen, auch wenn der Schichtplan im laufenden Jahr nach den aktuell entstehenden Bedürfnissen geändert wird (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 3, 28, 38 f.). Bei einem Jahresschichtplan kann die erforderliche Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse durch monatsbezogene Aktualisierungen des Schichtplans erfolgen (ebenso Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Dezember 2013 Teil B 1 § 7 Rn. 110). Dies entspricht dem Ziel der Arbeitszeitflexibilisierung, wie es auch in § 8 Abs. 2 TV-V zum Ausdruck kommt (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 28, 31).

c) Der Kläger leistet unstreitig Wechselschichtarbeit iSd. § 9 Abs. 1 Satz 1 TV-V. Entgegen der Auffassung der Revision ist der für ihn maßgebliche Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V das Kalenderjahr.

aa) Dies ergibt sich allerdings nicht aus der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit, deren Anwendungsbereich der in der Leitstelle beschäftigte Kläger unterfällt. § 2 Ziff. 1 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit lässt nicht erkennen, dass die Jahresplanung bezogen auf den einzelnen Beschäftigten bereits eine taggenaue Schichteinteilung enthält. Die Norm sieht nur vor, dass „im Rahmen der Jahresplanung“ die Rahmendienstpläne erstellt werden, welche den konkreten Dienstbeginn und die konkrete Schichtlänge des jeweiligen Beschäftigten gerade nicht ausweisen. Dies erfolgt nach § 3 Ziff. 1 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit erst mit der Aufstellung der Monats-

planung durch operative Dienstpläne. Demnach würde sich der Schichtplanturnus iSd. § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V entsprechend der wortlautbezogenen Auffassung der Revision auf den Monat beziehen, weil der jahresbezogene Rahmendienstplan die für einen Schichtplan erforderliche Regelungsdichte (Ausplanungsgrad) nicht erreicht. Die Aufstellung einer „allgemeinen Struktur“, wie es das Landesarbeitsgericht formuliert, reicht nicht aus. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann eine jahresbezogene Abfolge von einzelnen Monatsschichtplänen keinen Schichtplanturnus nach § 9 Abs. 8 Buchst. c TV-V darstellen, da dieser - wie aufgezeigt - die zukunftsbezogene Aufstellung eines Schichtplans verlangt, der die Einteilung der Beschäftigten in bestimmte Schichten selbst vornimmt. Dabei kann entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts offenbleiben, wie Überstunden bei anderen Arbeitnehmergruppen entstehen. Die Tarifvertragsparteien haben hierfür spezielle Regelungen geschaffen, welche die Besonderheiten des Arbeitszeitregimes der jeweiligen Gruppe berücksichtigen (*vgl. § 9 Abs. 7, Abs. 8 Buchst. a und Buchst. b TV-V*).

bb) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aber aus anderen Gründen als richtig dar, so dass die Revision gemäß § 561 ZPO zurückzuweisen ist. Bei dem tatsächlich erstellten Jahresplan, dessen Ausplanungsgrad über den von § 2 Ziff. 1 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit festgelegten hinausgeht, handelt es sich um einen Schichtplan, der einen kalenderjährlichen Schichtplanturnus bewirkt. 20

(1) Der Jahresplan nimmt bis auf die Flex-Wochen die taggenaue Einteilung des einzelnen Beschäftigten bezogen auf die verschiedenen Schichten für das ganze Kalenderjahr vor. Die zeitliche Lage dieser Schichten ergibt sich aus dem ebenfalls jahresbezogenen Rahmendienstplan und dem am Wochenende praktizierten Zwei-Schicht-Modell. Der Kläger hat nicht in Abrede gestellt, dass für die Beschäftigten ihre Arbeitszeit bis auf die Flex-Wochen mit der Jahresplanung ersichtlich ist. 21

(2) Die fehlende Ausgestaltung der Flex-Wochen in der Jahresplanung steht der Annahme eines auf das Kalenderjahr ausgerichteten Schichtplanturnus nicht entgegen. 22

(a) Die Flex-Wochen nehmen strukturiert den Anpassungsbedarf vorweg, der sich bei einer Jahresplanung prognostizierbar ergibt. Praktisch jede jahresbezogene Schichtplanung bedarf im Laufe des Jahres der Anpassung an nicht vorhersehbare Situationen (zB Erkrankungen) oder an bei Erstellung der Jahresplanung zwar absehbare, aber noch nicht planungsfähige Umstände (zB Urlaubszeiten). Die in § 3 Ziff. 1 der Anlage 1 zur BV Wechselschichtarbeit vorgesehene Monatsplanung, mit der die Einteilung der Beschäftigten in den Flex-Wochen geregelt wird, ist vergleichbar mit der monatsbezogenen Aktualisierung eines Jahresschichtplans. Der Charakter als Jahresplan wird durch derartige Aktualisierungen (*vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 38*) nicht berührt. 23

(b) Die Einplanung von ca. zwölf noch ausgestaltungsbedürftigen Flex-Wochen lässt den Charakter einer jahresbezogenen Schichtplanung ebenfalls nicht entfallen. Der notwendige Ausplanungsgrad ist noch gegeben. Zwischen vollständig geplanten und hinsichtlich der Einteilung der Arbeitnehmer noch ungeplanten Zeiträumen muss ein deutliches Regel-Ausnahme-Verhältnis bestehen. Dieses hängt von der Länge des Schichtplanturnus ab. Je länger der Schichtplanturnus, desto länger sind auch die Zeiträume, die zur Berücksichtigung des Anpassungsbedarfs erforderlich sind. Bei einem Schichtplanturnus von einem Jahr ist ein Anteil von 25 % flexibler Zeiträume grundsätzlich nicht zu beanstanden. Mit ca. zwölf nicht abschließend verplanten Wochen ist diese Schwelle hier nicht überschritten. 24

3. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 25

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Kohout

M. Werner