

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V71/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

## Überstunden und Mehrarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den letzten Jahren hat sich die Rechtsprechung (Urteile des BAG vom 19.12.2018 (Az. 10 AZR 231/18), 26.04.2017 (Az. 10 AZR 589/15) und 23.03.2017 (Az. 6 AZR 161/16)) immer wieder mit dem Thema Überstunden und Mehrarbeit, insbesondere bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit, beschäftigt. Vieles ist dabei weiterhin ungeklärt. Dennoch wollen wir Ihnen mit diesem Rundschreiben einen Überblick über den Ist-Stand zu diesem Thema geben.

### 1. Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 KAO)

#### 1.1 Definitionen

Überstunden sind die Arbeitsstunden, die

- auf Anordnung des Dienstgebers geleistet werden,
- über die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen,
- nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden,
- nicht innerhalb eines durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten wöchentlichen Arbeitszeitkorridors (§ 6 Abs. 6 KAO) liegen,
- nicht innerhalb einer durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten täglichen Rahmenzeit liegen (§ 6 Abs. 7 KAO),
- nicht in Schicht- oder Wechselschichtarbeit geleistet werden.

Eine Überstunde liegt vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:



### Anordnung:

Die Arbeitsstunde muss vom Dienstgeber angeordnet sein. Freiwillig geleistete Arbeitsstunden oder Kontenstände im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z.B. Gleitzeitregelung) stellen mangels Anordnung in der Regel keine Überstunden dar.

Eine geleistete Arbeitsstunde kann auch als angeordnet gelten, wenn

- ein bestimmter Arbeitsauftrag mit der Weisung verbunden wird, ihn innerhalb einer bestimmten Zeit ohne Rücksicht auf die regelmäßige Arbeitszeit auszuführen  
oder
- der Dienstgeber sie geduldet hat, also Kenntnis von den zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden hat und diese akzeptiert, ohne weitere Vorkehrungen zu treffen, so dass weitere Überstunden anfallen.

Die Beweislast, ob die geleisteten Arbeitsstunden vom Dienstgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet waren, oder ob sie zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren, liegt im Zweifelsfall beim Mitarbeitenden.

Nach der Regelung in § 6 Abs. 5 KAO sind die Beschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Der Dienstgeber hat die Entscheidung, ob Überstunden zu leisten sind und angeordnet werden, nach billigem Ermessen zu treffen.

Die Anordnung von Überstunden ist unzulässig, wenn sie ohne jede betriebliche/dienstliche Notwendigkeit erfolgt.

### Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten:

Die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten wird für die jeweilige Woche entweder dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzt. Unregelmäßig anfallende Arbeiten können z.B. über einen Dienstplan oder im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeiteinteilung durch den Dienstgeber so verteilt werden, dass keine Überstunden anfallen.

### Kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche:

Der Zeitraum, innerhalb dessen der (Zeit-)Ausgleich einer Arbeitsstunde erfolgen kann, beginnt an dem Tag, der auf den Tag folgt, an dem die angeordnete Überstunde geleistet wurde.

**Bsp:** Am Dienstag werden auf Anordnung des Dienstgebers zwei zusätzliche Arbeitsstunden geleistet. Der Zeitausgleich muss bis zum Sonntag der darauffolgenden Woche erfolgt sein, damit keine Überstunde entsteht.

### Durch Dienstvereinbarung festgelegter wöchentlicher Arbeitszeitkorridor:

Wenn ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden gem. § 6 Abs. 6 KAO eingerichtet wurde, ist nur die Arbeitsstunde eine Überstunde, die über die vereinbarten 45 Stunden bzw. über die vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet ist (§ 7 Abs. 8 Buchst. a) KAO).

### Durch Dienstvereinbarung festgelegte tägliche Rahmenzeit:

Wenn in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden gem. § 6 Abs. 7 KAO eingeführt wurde, ist nur die Arbeitsstunde eine Überstunde, die außerhalb der Rahmenzeit angeordnet ist (§ 7 Abs. 8 Buchst. b) KAO).

## **1.2 Vergütung für Überstunden und Höhe der Vergütung (§ 8 Abs. 1 KAO)**

Wenn die unter Punkt 1.1 genannten Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf die Vergütung der Überstunden.

Die geleistete Arbeitsstunde wird mit dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4 vergütet.

Zusätzlich wird ein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a)).

Der Überstundenzuschlag beträgt

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b                    30%
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15                15%

des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, das auf eine Stunde entfällt.

Der Überstundenzuschlag dient dem Zweck, dass für die besondere Belastung, die aufgrund der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten entsteht, ein Ausgleich gezahlt werden soll.

### ***Beispiele für die Berechnung der Überstundenvergütung:***

*(lt. Entgelttabelle TVöD-VKA, gültig ab 01.03.2020)*

a) für einen Mitarbeitenden, der in Entgeltgruppe 8 Stufe 2 beschäftigt ist:

Stundensatz Entgeltgruppe 8 Stufe 2:	17,25 €
30% Zuschlag aus Entgeltgruppe 8 Stufe 3 (18,01 €):	<u>5,40 €</u>
Überstundenvergütung:	22,65 €

b) für einen Mitarbeitenden, der in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 beschäftigt ist:

Stundensatz Entgeltgruppe 8 Stufe 4:	18,77 €
30% Zuschlag aus Entgeltgruppe 8 Stufe 3 (18,01 €):	<u>5,40 €</u>
Überstundenvergütung:	24,17 €

c) für einen Mitarbeitenden, der in Entgeltgruppe 9c Stufe 4 beschäftigt ist:

Stundensatz Entgeltgruppe 9c Stufe 4:	23,43 €
15% Zuschlag aus Entgeltgruppe 9c Stufe 3 (21,80 €):	<u>3,27 €</u>
Überstundenvergütung:	26,70 €

Werden im Zusammenhang mit einer vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit (§ 14 KAO) Überstunden geleistet, bemisst sich der Stundensatz nicht aus der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht, sondern aus der Entgeltgruppe, in die der Mitarbeitende eingruppiert ist. Der Überstundenzuschlag bemisst sich aus Stufe 3 dieser Entgeltgruppe.

## **1.3 Übertragung von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto**

Wenn Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto (§ 10 KAO) übertragen werden, kann der Zuschlag separat ausgezahlt werden oder auf Wunsch des Mitarbeitenden in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

## **2. Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 KAO)**

### **2.1 Definition**

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.

### **2.2 Vergütung für Mehrarbeit und Höhe der Vergütung (§ 8 Abs. 2 KAO)**

Ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit besteht, wenn die geleisteten Arbeitsstunden aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 KAO festgelegten Zeitraums (bis zu einem Jahr) in Freizeit ausgeglichen werden. Der Zeitraum muss vom Arbeitgeber in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden. Ohne Festlegung eines konkreten Zeitraums gilt ein Bezugszeitraum von einer Woche. Eine Auszahlung erfolgt dann gem. § 24 Abs. 1 letzter Satz KAO am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf die Entstehung folgt.

Kein Anspruch auf Vergütung besteht allerdings für geleistete Stunden von Teilzeitbeschäftigten, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen. Bei diesen Stunden handelt es sich nicht um (zusätzlich) geleistete Arbeitsstunden im o.g. Sinne, es sei denn, sie wurden vom Vorgesetzten angeordnet.

Die geleistete Arbeitsstunde wird bei Teilzeitbeschäftigten mit dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe vergütet. Es wird grundsätzlich kein Zuschlag gewährt.

Bei Teilzeitbeschäftigten kann eine zuschlagspflichtige Überstunde erst entstehen, wenn die Arbeitszeit für einen Vollbeschäftigten überschritten wird. Die Berechnung erfolgt dann wie unter Punkt 1.2 beschrieben.

Eine weitere Ausnahme besteht bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit (s. Punkt 3).

#### **Hinweis:**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Urteilen vom 23.03.2017 und 19.12.2018 u.a. ausgeführt, dass der Zweck eines Mehrarbeitszuschlags ein Ausgleich für ein Freizeitopfer darstellt. Daher dürfe bzgl. der Gewährung eines solchen Zuschlags grundsätzlich kein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gemacht werden. Da sich die Urteile aber auf den Wortlaut anderer Tarifverträge beziehen und in der KAO keine Zuschläge für Mehrarbeit (sondern nur für Überstunden) vorgesehen sind, ist die Feststellung des BAG nicht unmittelbar auf die KAO übertragbar.

Mittlerweile sind zu der Thematik weitere Revisionen beim BAG anhängig (6 AZR 332/19, 6 AZR 253/19 und 6 AZR 254/19). Den Revisionen liegen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Nürnberg zugrunde, bei denen es um die Regelungen des § 7 Abs. 7 und 8 Buchst. c) sowie § 8 Abs. 1 Buchst. a) TVöD-K geht, die den gleichen Wortlaut haben wie die Regelung in der KAO. Das LAG Nürnberg hat in seinem Urteil vom 13.06.2019 - 3 Sa 348/18 entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte, die

Mehrarbeit leisten, keinen Anspruch auf Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst. a) TVöD-K haben. Es begründet die Entscheidung unter anderem damit, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei darin sind, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Die tarifliche Regelung habe den Zweck, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig werden, und das Ziel, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme der Beschäftigten abzuhalten. Dieser Zweck (eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch zusätzliches Entgelt auszugleichen) rechtfertigt nach der Auffassung des LAG Nürnberg eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, so dass kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG vorliegt.

Die Entscheidung des BAG in diesen Revisionsverfahren wird abgewartet.

### **2.3 Besonderheit bei Mehrarbeit von geringfügig Beschäftigten i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV**

Nach § 8 Abs. 2a KAO besteht bei geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (450-€-Kräfte) die Besonderheit, dass die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden (Mehrarbeitsstunden) im Einvernehmen mit dem Dienstgeber durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung zeitnah auszugleichen sind. Wenn dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist, sind die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Diese dürfen jedoch nicht abgerechnet oder ausbezahlt werden, wenn der/die geringfügig Beschäftigte nicht in jedem einzelnen Fall vorher seine Zustimmung erteilt hat. Liegt keine Zustimmung der/des Beschäftigten vor, so hat der/die Beschäftigte zwei Monate nach Leistung der Mehrarbeit einen Anspruch auf Freizeitausgleich.

Eine über diesen Zeitraum hinausgehende Übertragung und Ansammlung von Mehrarbeitsstunden ist nicht möglich und sollte im Hinblick auf die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze auch dringend vermieden werden.

### **2.4 Hinweis zur Mehrarbeit während Altersteilzeitarbeit**

Während der Altersteilzeitarbeit ist Mehrarbeit nur in begrenztem Umfang möglich. In der Arbeitsphase im Blockmodell oder bei kontinuierlicher Arbeitszeitverteilung im Teilzeitmodell ist Mehrarbeit in geringfügigem Umfang (bis 450,00 € mtl.) zulässig und unschädlich.

In der Freistellungsphase im Blockmodell ist Mehrarbeit grundsätzlich nicht zulässig. Nur in besonderen Einzelfällen ist Mehrarbeit ausnahmsweise auch in der Freistellungsphase möglich, z.B. bei personellen Engpässen, einem betriebsbedingtem wesentlichen Anlass oder einer projektbezogenen Arbeit, die während der Arbeitsphase nicht beendet werden konnte.

(s.a. Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER Anlage 1 zu Rundschreiben AZ 25.00 Nr. AZ 25.0-10-V27/6 Stand 1. November 2018, Punkt 30)

### **3. Besonderheit bei Überstunden und Mehrarbeit bei Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit**

#### **3.1 Definitionen**

##### **3.1.1 Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit**

Bei Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit ist für die Beurteilung, ob ein Überstundenzuschlag gewährt werden muss, zu unterscheiden, ob es sich um ungeplante oder geplante Überstunden handelt.

Gem. § 7 Abs. 8 Buchst. c) KAO sind bei Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- über die im Dienst- oder Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet werden (Variante 1 – ungeplante Überstunden)
- und/oder
- die im Dienst- oder Schichtplan vorgesehen (festgesetzt) sind und bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden (Variante 2 – geplante Überstunden).

##### **3.1.2 Wechselschichtarbeit (§ 7 Abs. 1 KAO)**

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienst- oder Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeitende durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird.

Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit (in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr) umfassen.

##### **3.1.3 Schichtarbeit (§7 Abs. 2 KAO)**

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienst- oder Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden vorsieht. Die Schichten müssen insgesamt mindestens eine Zeitspanne von 13 Stunden abdecken. Weitere Voraussetzung ist, dass der Wechsel in eine andere Schicht mindestens einmal innerhalb eines Zeitraums von einem Monat erfolgt.

*Bsp: Dienst A: 6.00 Uhr – 16.30 Uhr*

*Dienst B: 9:00 Uhr – 19.30 Uhr*

*Die Schichten beginnen um mehr als zwei Stunden zeitversetzt und dauern insgesamt länger als 13 Stunden.*

##### **3.1.4 Schichtplanturnus**

Unter Schichtplanturnus ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Voraus aufgestellt wurde.

#### **3.2 Vergütung für ungeplante Überstunden in Wechselschicht- oder Schichtarbeit**

Bei der Anordnung zusätzlicher, nicht im Dienst-/Schichtplan ausgewiesener täglicher Arbeitsstunden (Variante 1 des folgenden Beispiels) handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer um ungeplante Überstunden. Da es für diese „ad hoc“ geleisteten Stunden keine Ausgleichsmöglichkeit gibt, sind sie zu vergüten. Es fällt ein Überstundenzuschlag an, unabhängig davon, ob die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten wird oder nicht.

Daher haben bei Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Gewährung eines Überstundenzuschlags, wenn für sie ungeplante Arbeitsstunden angeordnet werden, auch wenn die Grenze der Vollzeitarbeit nicht überschritten wird. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitkräften würde bei angeordneten ungeplanten Überstunden gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen.

### **Bsp.:**

*Variante 1:*

*Frau A. arbeitet als Pflegefachkraft in Teilzeitbeschäftigung mit 50% in Wechselschicht in der Diakoniestation und ist am Montag lt. Dienstplan von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr für eine Tour eingeteilt. Die Kollegin Frau B., die ab 12.30 Uhr bis 15 Uhr eingeteilt gewesen wäre, meldet sich morgens krank. Die Pflegedienstleitung bittet Frau A., die Tour der erkrankten Kollegin zusätzlich zu übernehmen.*

*Ergebnis: Es handelt sich um ungeplante, zusätzlich angeordnete Arbeitsstunden. Frau A hat Anspruch auf Auszahlung der Vergütung für die zusätzlichen 2,5 Stunden zzgl. Überstundenzuschlag (obwohl die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten nicht erreicht wird).*

*Variante 2 (Fortsetzung):*

*Die erkrankte Kollegin Frau B. ruft am Montagnachmittag an und teilt mit, dass sie für den Rest der Woche krankgeschrieben ist. Die Pflegedienstleitung ändert daraufhin nach telefonischer Rücksprache mit Frau A. und deren Zusage den Dienstplan kurzfristig ab und teilt Frau A., die am Dienstag eigentlich für die Zeit von 12.30 Uhr bis 16.30 Uhr eingeteilt gewesen wäre, nun neu für die Zeit von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr ein. In der darauffolgenden Woche wird der Dienstplan so gestaltet, dass die Überstunden von Frau A. ausgeglichen werden.*

*Ergebnis: Da der Dienstplan kurzfristig geändert wurde, besteht für Frau A. die Möglichkeit, die zusätzlichen Arbeitsstunden im Dienstplanturnus auszugleichen. Es entsteht kein Anspruch auf Auszahlung der am Dienstag zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden und kein Anspruch auf Überstundenzuschlag.*

### **3.3 Vergütung für geplante Überstunden in Wechselschicht- oder Schichtarbeit**

Bei den Arbeitsstunden, die im Dienst- oder Schichtplan vorgesehen sind und bezogen auf die regelmäßige individuelle wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden (Variante 2 des vorherigen Beispiels), handelt es sich um geplante Überstunden. Sie können im Schichtplanturnus durch Freizeit ausgeglichen werden.

Wenn ein Freizeitausgleich für die geplanten Überstunden nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf Vergütung der Überstunden. Ein Überstundenzuschlag fällt nur dann an, wenn die Grenze der Vollzeitarbeit überschritten wird.

Die Zahlung von Überstundenzuschlägen nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD setzt für sog. geplante Überstunden voraus, dass die über der Sollarbeitszeit liegenden Ist-Arbeitsstunden tatsächlich geleistet wurden. Zeiten des Urlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit gelten insofern nicht als geleistete Arbeitsstunden.

### 3.4 Kurzüberblick über die Zuschläge bei Wechselschicht- und Schichtarbeit nach § 7 Abs. 8 c KAO

Stunden	Anspruch auf Überstundenzuschlag	Urteil
„Geplante zusätzliche Arbeitsstunden“ <sup>1</sup> von Vollzeitkräften im Schichtplanturnus	Wenn im Dienstplan festgesetzte Stunden erbracht: +	BAG, Urteil v. 25.04.2013, 6 AZR 800/11
	Wenn (auch z.B. wegen Urlaub/Krankheit) nicht tatsächlich geleistet: -	LAG Nürnberg, Urteil v. 19.12.2018, 2 Sa 341/18
„Geplante zusätzliche Arbeitsstunden“ von Teilzeitkräften im Schichtplanturnus	-	LAG Nürnberg, Urteil v. 03.05.2019, 8 Sa 340/18 (Revision bei BAG anhängig, Az. 6 AZR 253/19)
„Ungeplante zusätzliche Arbeitsstunden“ (ad hoc) bei Vollzeitkräften	Wenn Vollzeitkontingent überschritten: +	BAG, Urteil v. 23.03.2017, 6 AZR 161/16
„Ungeplante zusätzliche Arbeitsstunden“ (ad hoc) bei Teilzeitkräften	Wenn Teilzeitkontingent überschritten: +	BAG, Urteil v. 23.03.2017, 6 AZR 161/16
	Wenn Teilzeitkontingent nicht überschritten: -	LAG Nürnberg, Urteil v. 03.05.2019, 8 Sa 340/18 (Revision bei BAG anhängig, Az. 6 AZR 253/19)

Wir bitten um entsprechende Beachtung.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner  
Direktor

<sup>1</sup> Geplante Überstunden i.S.d. § 7 Absatz 8 c KAO, siehe auch Ausführungen unter Punkt 3.1.1.