

Mandanteninfo April 2019

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte

(Tarifliche) Regelungen, nach denen Mehrarbeitszuschläge erst zu zahlen sind, wenn Teilzeitbeschäftigte die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten, verstoßen gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Daher sind diese Regelungen so auszulegen, dass Teilzeitkräfte bereits dann Überstundenzuschläge erhalten, wenn sie mehr als ihre individuelle Arbeitszeit leisten.

*BAG Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18 – Pressemitteilung 70/18
(Leitsatz der Bearbeiterin)*

Ein Teilzeitbeschäftigter klagte die Zahlung von tariflichen Überstundenzuschlägen ein, weil er mehr als seine vertragliche Arbeitszeit aber weniger Stunden als eine Vollzeitskraft gearbeitet hatte.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) war umstritten, wie mit diesem Rechtsstreit umzugehen ist. In zwei kurz hintereinander folgenden Urteilen hatten der 6.¹ und der 10. Senat² des BAG im Jahr 2017 sich widersprechende Entscheidungen zu der Frage gefällt, wann ein Teilzeitbeschäftigter im Tarifvertrag geregelte Mehrarbeitszuschläge³ beanspruchen kann.

Der 10. Senat des BAG war der Auffassung, dass dies erst der Fall ist, wenn der Teilzeitbeschäftigte die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreitet, weil dadurch sichergestellt sei, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden die gleiche Gesamtvergütung erhalten. Beide bekämen z.B. für die 19. Arbeitsstunde gleich viel Gesamtvergütung, wenn eine Teilzeitkraft mit 18 Stunden Wochenarbeitszeit und ein Vollzeitbeschäftigter verglichen würden.

Der 6. Senat vertrat (zutreffend) die Meinung, dass Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, wenn der Teilzeitbeschäftigte so viel arbeitet, dass die individuelle Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten überschritten wird. Der 10. Senat des BAG hat sich mit der Entscheidung aus dem Dezember 2018 nun der Rechtsprechung des 6. Senates unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsauffassung angeschlossen.

Stefan Bell

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp

Rechtsanwältin

Stefanie Dach

Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein

Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE330330330

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

¹ BAG vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16

² BAG vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15

³ Hier ging es um Überstunden nach § 7 Abs. 8 c), also Überstunden außerhalb eines Schichtplanes

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein Teilzeitbeschäftigter wegen der Teilzeit nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter, es sei denn sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil an der Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten entspricht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich nur von der Höhe her, nicht aber qualitativ anders vergütet werden als Vollzeittätigkeit. Alle Vergütungsbestandteile sind gesondert zu bewerten und damit Entgelte für die Regelarbeitszeit auf der einen und Mehr-oder Überstundenvergütungen auf der anderen Seite getrennt voneinander zu betrachten. Hieran müssen auch Tarifverträge gemessen werden. Zweck des Überstundenzuschlags der geprüften Tarifregelung (dieser Zweck gilt nach diesseitiger Auffassung für alle Regelungen zu Überstundenzuschlägen, die nicht ausdrücklich einen anderen Zweck definieren) ist allein die Belohnung dafür, dass der Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich arbeitet und damit planwidrig die Möglichkeit einbüßt, über seine Zeit frei zu verfügen. Würden für Überstundenzuschläge eine identische Grenze für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte festgelegt, nämlich die Grenze der Vollzeittätigkeit, würde für Teilzeitbeschäftigte eine höhere individuelle Belastungsgrenze gezogen. Für Teilzeitbeschäftigte würde die Grenze der Entstehung ihres Anspruchs auf Überstundenzuschläge nicht im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit verringert. Dies stellte eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Teilzeitkräfte gegenüber den Vollzeitkräften dar. Ein Vollzeitbeschäftigter erhielte nämlich bereits für die erste Stunde, die er über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus liefert, einen Überstundenzuschlag. Ein Teilzeitbeschäftigter müsste dagegen erst die gesamte Differenz zur Vollzeitarbeit über seine Teilzeitquote hinaus arbeiten, um für die nächste Stunde einen Überstundenzuschlag zu erlangen. Dies stellt eine höhere Belastungsgrenze von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten dar und ist unzulässig. Auf der anderen Seite werden Teilzeitkräfte aber auch nicht ungerechtfertigt besser gestellt. Sie erhalten für die gleiche Belastung, die durch die übervertragliche Inanspruchnahme ihrer Arbeitsleistung eintritt, die gleichen Überstundenzuschläge wie Vollzeitbeschäftigte.

Fazit

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Dass Teilzeitkräfte von der Zahlung von Überstundenzuschlägen ausgeschlossen wurden, solange ihre Arbeitszeit noch nicht die von Vollzeitbeschäftigten überschritt, wurde zu Recht als ungerecht empfunden. Das Urteil ist für arbeitsvertragliche Bestimmungen und Dienst- und Betriebsvereinbarungen entsprechend zu beachten.

Die vereinheitlichte Rechtsprechung muss auch für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder gelten, die an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG teilnehmen, die ihre individuelle Arbeitszeit überschreiten und denen auf Antrag die Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG aus betriebsbedingten Gründen nicht vor Ablauf eines Monats gewährt werden kann. Dann haben sie nämlich einen Anspruch auf Vergütung der aufgewendeten Arbeitszeit wie Mehrarbeit.

Regine Windirsch, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro