

Neues Urteil zu Tarifregelungen

Bundesarbeitsgericht stärkt Rechte von Teilzeitbeschäftigten

In einer wegweisenden Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 5. Dezember 2024 klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigten Zuschläge für Mehrarbeit bereits beim Überschreiten ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zustehen und nicht erst, wenn sie über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus arbeiten.

Geklagt hatten teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte eines Dialyseanbieters. Der dort bestehende Haustarifvertrag sieht einen Zuschlag von 30 Prozent erst bei Überschreitung der regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vor.

Das Urteil dürfte aber Auswirkungen auf eine große Zahl anderer Tarifverträge haben. Auch der TV-L, der durch die DienstVO für Beschäftigte in unserer Landeskirche zur Anwendung kommt, enthält die Regelung, wonach Mehrarbeit in Teilzeit bis zum Erreichen der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten von den Überstundenzuschlägen ausgenommen ist. Für Überstunden sieht die DienstVO einen Zuschlag von 25 % von 100 vor.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten dürften in ihren Verträgen den Zusatz haben, der sie bei begründeter dienstlicher Notwendigkeit zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet.

Arbeitgebern gibt diese Regelung eine hohe Flexibilität beim Einsatz von Teilzeitbeschäftigten ohne zusätzliche Kosten. Solche Regelungen sind nach Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und nunmehr der Umsetzungsentscheidung des BAG nicht mehr zulässig.

In der Pressemitteilung des BAG 34/24 vom 05.12. heißt es:

„Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.“

Das Urteil hat möglicherweise auch weitreichende Folgen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und damit auch für die Beschäftigten, für die die DienstVO zur Anwendung kommt. Zwar befand das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 2021 (6 AZR 253/19), dass Teilzeitbeschäftigte durch die Mehrarbeitsregelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht ungleich behandelt würden, da es bereits an einer Vergleichbarkeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten fehle. Doch gegen diese Entscheidung ist eine Verfassungsbeschwerde beim BAG anhängig (1 BvR 1198/22).

Die tariflichen Regelungen zur Vergütung von Mehrarbeit sind im Lichte der jüngsten Entscheidung des BAG vermutlich neu zu bewerten, weil sie Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus leisten, gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligen. Allerdings liegt die Urteilsbegründung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12. sowie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch nicht vor. Diese muss noch abgewartet werden.

Die Gewerkschaften ver.di und GEW haben angekündigt auf die öffentlichen Arbeitgeber zuzugehen, um die Tarifverträge diesbezüglich rechtskonform anzupassen.

Damit Ansprüche auf die Vergütung der Mehrarbeitsstunden nicht verfristen, solltet ihr eure Mitarbeitenden über das Urteil informieren und Ihnen raten, einen Antrag an den Arbeitgeber zu stellen, die geleisteten Mehrarbeitsstunden mit dem Überstundenzuschlag zu vergüten.

Dafür kann unser beiliegendes Muster genutzt werden, dass individuell anzupassen ist.

Bitte beachtet, dass laut § 12 DienstVO iVm § 8 TV-L Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Nur in Ausnahmefällen, wenn ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich ist, erhalten Mitarbeitende je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe höchstens jedoch der Stufe 4 zuzüglich des Zeitzuschlags.

Gibt es ein Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L werden die Überstunden mit einem Zeitzuschlag von 25 v. H. gutgeschrieben.

Im Auftrag des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Hannoverschen Landeskirche

Ilka Müller

Vorsitzende des Gesamtausschusses