



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,
dbb bundessenorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

9. Dezember 2024 Ib/TI/ki

Nr. 11/2024

Urteile des BAG - Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat an zwei aufeinanderfolgenden Tagen Entscheidungen zu Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte getroffen. Am 4. Dezember 2024 (Aktenzeichen 10 AZR 185/20) ging es um die Frage, ob für eine tarifliche Zusatzvergütung bei Teilzeit- und Vollzeitpiloten dieselben Flugstunden überschritten werden müssen oder ob dies gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitkräfte verstößt. Im zweiten Urteil vom 5. Dezember 2024 (Aktenzeichen 8 AZR 370/20) prüfte das Gericht, ob tarifvertragliche Regelungen, die Überstundenzuschläge nur für Arbeitsstunden gewähren, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen, eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellen. Im Folgenden werden die beiden Urteile näher beleuchtet, bevor ihre Bedeutung für die Regelungen im öffentlichen Dienst dargestellt wird.

1. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2024 (Aktenzeichen 10 AZR 185/20)

Das BAG hat mit Urteil vom 4. Dezember 2024 (Aktenzeichen 10 AZR 185/20) das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. November 2019 (Aktenzeichen 6 Sa 370/19) aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Gegenstand des Verfahrens war die Vergütung für Mehrflugdienststunden eines teilzeitbeschäftigten Flugzeugführers. Diese Vergütung wurde Beschäftigten nach den anwendbaren Tarifverträgen dann bezahlt, wenn sie eine bestimmte Anzahl von Flugdienststunden im Monat leisteten und dadurch die Grenzen für die Auslösung der Mehrflugdienststundenvergütung überschritten.

Eine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften war in den Tarifverträgen nicht vorgesehen. Der Kläger leistete zwar mehr Flugdienststunden als seiner 90%igen Teilzeitarbeitszeit entsprachen, verfehlte aber die Grenzen für die Auslösung der Mehrflugdienststundenvergütung. Er verlangte vor dem Bundesarbeitsgericht die Mehrflugdienststundenvergütung bereits ab Überschreitung seiner persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit.

Verfahrensgang

Im Mittelpunkt des Verfahrens stand die Frage, ob die für Teil- und Vollzeitkräfte gleich geltenden Auslösegrenzen eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten darstellen und deshalb gegen § 4 Abs. 1 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßen. Diese Regelung im deutschen Recht beruht auf einer EU-Richtlinie; in § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG ist ebenfalls ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte festgeschrieben.

Das Bundesarbeitsgericht legte die Frage daher dem EuGH vor. Dieser sollte entscheiden, ob formal gleiche Schwellenwerte wie im Streitfall gegen diese EU-Regelung verstoßen.

Beschluss des EuGH

Der EuGH urteilte am 19. Oktober 2023 (Aktenzeichen C-660/20), dass die fragliche Stundengrenze eine Benachteiligung von Teilzeitkräften darstellt. Eine solche Benachteiligung ist nur zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt, um einen Verstoß gegen § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG zu vermeiden.

Als Sachgrund für eine Benachteiligung hatte die Beklagte zwei Argumente aufgeführt: Zum einen sollte eine besondere Belastung der Beschäftigten ausgeglichen werden und zum anderen sollten Fluggesellschaften davon abgehalten werden, ihre Flugzeugführer übermäßig heranzuziehen. Der EuGH ließ jedoch keinen dieser Punkte als hinreichenden sachlichen Grund an zur Rechtfertigung der Benachteiligung gelten. Hinsichtlich eines Ausgleichs der Gesundheitsbelastungen fehle es an wissenschaftlichen Erkenntnissen über den Zusammenhang zwischen einer bestimmten Anzahl von Flugstunden und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Eine übermäßige Heranziehung der Beschäftigten werde durch die Regelung nicht vermieden, sondern die Regelung biete lediglich Anreize, statt Vollzeitkräften nun Teilzeitkräfte übermäßig heranzuziehen, da dies kostengünstiger sei.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Die Urteilsgründe zu der daraufhin ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts liegen derzeit noch nicht vor. Allerdings hebt das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts, das einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ablehnte, auf. Nun muss das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der Urteile von BAG und EuGH erneut entscheiden.

2. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Dezember 2024 (Aktenzeichen 8 AZR 370/20)

Im vorliegenden Urteil (Aktenzeichen 8 AZR 370/20) musste das BAG entscheiden, ob die Klägerin Anspruch auf die Gutschrift von Überstundenzuschlägen auf ihrem Arbeitszeitkonto sowie auf eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat. Die Klägerin, eine in Teilzeit beschäftigte Pflegekraft, arbeitet für den beklagten Verein, einen bundesweit tätigen Anbieter von Dialyseleistungen. Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern des Vereins sind 84,74 % weiblich. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. Nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV sind mit einem Zuschlag von 30 v.H. zuschlagspflichtig Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitge-

währung ausgeglichen werden können, oder eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto sei vorzunehmen. Unter Bezugnahme auf diese Regelung hat die Beklagte der Klägerin weder Überstundenzuschläge gezahlt noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen. Die Klägerin argumentierte, dass die tarifliche Regelung, die Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der kalendermonatlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vorsieht, eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellt, da sie überwiegend weibliche Teilzeitkräfte betrifft.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage hinsichtlich der Entschädigung abgewiesen. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies mit Urteil vom 19. Dezember 2019 (Aktenzeichen 5 Sa 436/19) die Berufung der Klägerin ab.

Verfahrensgang

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wandte sich zunächst an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH), um Fragen zur Auslegung von Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie Art. 2 und Art. 4 Satz 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG klären zu lassen.

Der EuGH sollte zum einen klären, ob die Zahlung erst ab Überschreiten der Vollzeitstunden eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellt und zum anderen, ob zugleich eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vorliegt und wie ein solcher Zusammenhang gegebenenfalls durch statistische Methoden nachgewiesen werden kann.

Beschluss des EuGH

Der EuGH (Urteil vom 29. Juli 2024, Aktenzeichen C-184/22 und C-185/22) bestätigte seine zuvor genannte Entscheidung und erkannte erneut eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten an. Als sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung ließ er, wie bereits im Fall des Flugzeugführers, weder den Schutz vor übermäßiger Heranziehung gelten noch das Argument, dass Vollzeitkräfte andernfalls schlechter gestellt wären als Teilzeitkräfte.

Darüber hinaus könne von einer ungerechtfertigten, mittelbaren Diskriminierung von Frauen aufgrund des Geschlechts ausgegangen werden, da diese häufiger in Teilzeit arbeiten und deswegen eher benachteiligt sind als Männer.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht überwiegend Erfolg. Der Senat sprach der Klägerin nicht nur die geforderte Zeitgutschrift zu, sondern erkannte ihr darüber hinaus eine monetäre Entschädigung an. Auf Grundlage der Vorgaben des EuGH stellte der Senat fest, dass § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV insoweit gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte verstößt und damit unwirksam ist, als er keine anteilige Absenkung der Schwelle für die Gewährung eines Überstundenzuschlags entsprechend der Teilzeitquote vorsieht. Für diese Ungleichbehandlung sah der Senat keinen sachlichen Grund. Die Unwirksamkeit der tariflichen Überstundenzuschlagsregelung, die sich aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergibt, begründet den Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte zusätzliche Zeitgutschrift. Zudem wurde ihr eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zugesprochen, da die tarifliche Regelung zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts geführt hatte. Mehr als 90 % der Teilzeitbeschäftigten, die dem persönlichen Geltungsbereich des MTV unterfallen, sind Frauen.

3. Auswirkungen auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes

Die Entscheidungen des BAG in beiden Urteilen stellen einen weiteren Schritt in Richtung der Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften dar. Teilzeitbeschäftigte sollen anteilig an der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gemessen werden. Aus Sicht des dbb gehören vor diesem Hintergrund auch die Regelungen zu den Überstundenzuschlägen in den Tarif-

verträgen für den öffentlichen Dienst auf den Prüfstand. In TVöD und TV-L ist jeweils geregelt, dass die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehende Arbeitszeit als Überstunden zuschlagspflichtig ist. Die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über ihre vereinbarte Arbeitszeit bis zur Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten, wird als Mehrarbeit bezeichnet und ist nicht zuschlagspflichtig. Das BAG hatte in Bezug auf diese Regelung im TVöD in einem Urteil vom 15. Oktober 2021 (Aktenzeichen 6 AZR 253/19) entschieden, dass keine Diskriminierung von Teilzeitkräften vorliege, da für Mehrarbeit und Überstunden unterschiedliche Systeme geschaffen worden seien, die nicht ohne Weiteres vergleichbar seien. Der dbb will nun, auch vor dem Hintergrund der neuen Rechtsprechung, die Änderung dieser Systematik angehen. Für die bevorstehende Einkommensrunde mit Bund und Kommunen, die am 24. Januar 2024 beginnt, fordern wir unter anderem, dass Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreiten der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit Überstundenzuschläge erhalten sollen.

4. Auswirkungen auf sonstige Tarifverträge

Die Urteile können Auswirkungen auf viele Tarifverträge haben, bei denen Teilzeitbeschäftigte die gleiche Anzahl an Stunden wie Vollzeitkräfte erreichen müssen, um in den Genuss der Überstundenzuschläge zu kommen. Ebenfalls ist die obige Rechtsprechung relevant für Bereiche mit einer überwiegenden Anzahl an Teilzeit-Beschäftigten, die einem der Geschlechter zugehörig sind.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer
Stellv. Bundesvorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik