

Bundesleitung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030.40 81-41 01
Telefax 030.40 81-41 99
bundesleitung@dbb.de
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion Friedrichstraße 169 10117 Berlin

An die
Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften
des dbb beamtenbund und tarifunion

- je besonders -

Berlin, 18. Dezember 2024
GB-1-AB-bö
Durchwahl: -5201
Info-Nr.: 33/2024

EuGH: Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte vgl. Info Nr. 29/2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu Überstundenzuschlägen von Teilzeitbeschäftigten vom 5. Dezember 2024 (Aktenzeichen 8 AZR 370/20), die auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 29. Juli 2024 (Aktenzeichen C-184/22 und C-185-22) Bezug nimmt, ist auf große Aufmerksamkeit gestoßen. Viele Kolleginnen und Kollegen vermuten, dass diese Entscheidungen zu finanziellen Verbesserungen führen könnten.

Es ist deshalb geboten, hier einige Einordnungen und Klarstellungen aus Sicht der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten vorzunehmen.

Vorbemerkung

Wichtig und zentral ist zunächst, dass die Entscheidungsgründe des BAG derzeit noch nicht veröffentlicht sind. Es liegt bislang ausschließlich eine Pressemitteilung des BAG vom 5. Dezember 2024 (34/24 – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen) vor. Daher sind alle nachfolgenden Anmerkungen und Einordnungen nicht abschließend und weitgehend unverbindlich.

Weitere Vorbemerkungen

Der Geschäftsbereich 1 Beamte der Bundesgeschäftsstelle hat mit Info Nr. 29/2024 bereits über den Sachverhalt „EuGH: Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte“ vom 11. Dezember 2024 informiert. Mit dem jetzigen Info werden weitere wichtige vorläufige Einordnungen vorgenommen.

Ausdrücklich wird bereits hier darauf hingewiesen, dass für die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten seitens der Bundesgeschäftsstelle des dbb beamtenbund und tarifunion aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen KEIN MUSTERANTRAG erstellt wird. Dies wäre bei der gegebenen und erkennbaren Sach-, Rechts- und Erkenntnislage unseriös, da ein auch nur halbwegs substantiiertes Antrag nicht leistbar ist.

Auch der Geschäftsbereich 2 Tarif der Bundesgeschäftsstelle hat mit Rundschreiben vom 9. Dezember 2024 – sowie mit Rundschreiben Nr. 12/2024 vom heutigen Tage über „Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte“ informiert. Dort wird jedoch aufgrund der unterschiedlichen Sach- und Rechtslage ein „Musterantrag zur Geltendmachung von Ansprüchen“ zur Verfügung gestellt.

Materieller Ausgangspunkt: Entscheidung des BAG

Das BAG hat entschieden, dass tarifvertragliche Regelungen, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten voraussetzen, dann gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter verstoßen, wenn die Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist. Wenn sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung fehlen, liegt diesbezüglich außerdem regelmäßig eine mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Mögliche Auswirkungen auf Beschäftigte als Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes

Es besteht vorbehaltlich der Entscheidungsgründe die Möglichkeit, dass vor dem Hintergrund dieses Urteils auch tarifvertragliche Regelungen im öffentlichen Dienst neu zu bewerten sind, die Teilzeit- und Vollzeitkräfte in Bezug auf Überstundenzuschläge ungleich behandeln. Beispielsweise sehen TVöD, TV-L, TV-H und TV-V Zuschläge für Überstunden vor, wobei Überstunden grundsätzlich als auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunden definiert werden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Die für Teilzeitbeschäftigte angeordneten und nicht ausgeglichenen zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten werden also nicht mit Zuschlägen ausgeglichen. Dies könnte eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und gegebenenfalls eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen.

Voraussetzungen für das Vorliegen von zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden für Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes

Zuschlagspflichtige Arbeitsstunden können nur vorliegen, wenn es sich um vom Arbeitgeber angeordnete zusätzliche Arbeitsstunden handelt, die nicht innerhalb der im Tarifvertrag vorgesehenen Frist durch Freizeit ausgeglichen wurden. Die etwa im Rahmen von Gleitzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden stellen in der Regel mangels Anordnung keine zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden dar. Auch Arbeitsstunden innerhalb eines festgelegten Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit, die durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt sind, stellen keine zuschlagspflichtigen zusätzlichen Arbeitsstunden dar. Darüber hinaus können keine Zeiten geltend gemacht werden, die nicht

innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist liegen, die also etwa im Geltungsbereich von TVöD und TV-L schon mehr als sechs Monate zurückliegen.

Ausgangslage und Sachstand für den Beamtenbereich

Beamtinnen und Beamte in den 17 Rechtskreisen in Bund und Ländern erhielten oder erhalten nach Maßgabe der von den jeweiligen Besoldungsgesetzgebern erlassenen Gesetze bzw. Verordnungen Besoldungsleistungen. Diese erhalten jeweils auch immer Regelungen im Hinblick auf eine Mehrarbeitsvergütung (vgl. § 48 BBesG oder vergleichbares Landesrecht i.V.m. einer jeweiligen Mehrarbeitsvergütungsverordnung).

Einordnung und Würdigung in Bezug auf das Beamtenrecht

Die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 2024 (8 AZR 370/20) – sowie die weitgehend parallel gelegene Rechtssache (8 AZR 372/20) – liegen nicht vor. Vorliegend ist aber die Bezugssache „Urteil des EuGH“ 1. Kammer vom 29. Juli 2024 – in den verbundenen Rechtssachen C-184/22 und C-185/22. Dort hat der Europäische Gerichtshof für Recht erkannt:

- 1. Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit**

ist dahin auszulegen, dass

eine nationale Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit von sich in einer vergleichbaren Lage befindenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus gearbeitet werden, eine „schlechtere“ Behandlung von Teilzeitbeschäftigten im Sinne dieses Paragrafen 4 Nr. 1 darstellt, die nicht dadurch gerechtfertigt werden kann, dass auf der einen Seite das Ziel verfolgt wird, den Arbeitgeber davon abzuhalten, für Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, die über die individuell in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, und auf der anderen Seite das Ziel hat zu verhindern, dass Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden.

- 2. Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen**

sind dahin auszulegen, dass

zum einen eine nationale Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit von sich in einer vergleichbaren Lage befindenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus gearbeitet werden, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, wenn erwiesen ist, dass diese Regelung einen signifikant höheren Anteil von Personen weiblichen Geschlechts als Personen männlichen Geschlechts benachteiligt, und zwar ohne dass die Gruppe der durch

diese Regelung nicht benachteiligten Arbeitnehmer – die Vollzeitbeschäftigten – gleichzeitig aus erheblich mehr Männern als Frauen bestehen muss, und dass zum anderen eine solche Diskriminierung nicht dadurch gerechtfertigt werden kann, dass auf der einen Seite das Ziel verfolgt wird, den Arbeitgeber davon abzuhalten, für Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, die über die individuell in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, und auf der anderen Seite das Ziel, zu verhindern, dass Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden.

Festzuhalten ist zuerst: Statusrechtlich sind Beamtinnen und Beamte tatbestandlich und rechtlich im EuGH-Verfahren nicht erfasst. Dies gilt demzufolge auch für das darauf bezogene BAG-Verfahren.

Festzuhalten ist weiter: Eine unmittelbare Wirkung – weder der EuGH-Entscheidung noch der BAG-Entscheidung existiert für statusrechtliche Beamte in den 17 verschiedenen Rechtskreisen in Deutschland ebenfalls nicht.

Im Hinblick auf die fundamental unterschiedlichen Rechtsstrukturen von Arbeitnehmenden auf der einen Seite und Statusbeamtinnen und Statusbeamten auf der anderen Seite, kann aus den vorliegenden nationalen und europarechtlichen Entscheidungen kein direkter Rechtsanspruch abgeleitet werden.

Beachtlich ist dabei, dass Statusbeamtinnen und Statusbeamte keine Arbeitnehmer sind, keine Arbeit leisten und auch kein Arbeitsgeld erhalten. Statusbeamtinnen und Statusbeamte dienen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis und erhalten Alimentation in Form von Besoldung jeweils zu Beginn des Monats im Voraus. Zudem gibt es eine allgemeine „Überdienens-Pflicht“, die beinhaltet, dass unregelmäßig über die reguläre allgemeine Arbeitszeit hinaus Dienst geleistet werden muss, ohne dass damit ein Anspruch auf Besoldung verbunden ist.

Beachtlich ist zudem weiter, dass der Grundsatz der anteiligen Besoldung (vgl. § 6 BBesG oder vgl. Landesrecht) und damit nur die zeitanteilige Gewährung von Besoldung höchst-richterlich für recht- und verfassungsmäßig erachtet wurde.

Nicht unberücksichtigt bleiben kann zudem, dass in den Besoldungsrechtskreisen von Bund und Ländern jeweils aufgrund und nach Maßgabe einer gesetzlichen Ermächtigung Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung sowie Erschwerniszulagen jeweils unterschiedlich geregelt sein können und zudem jeweils (z. B. nach Berufsgruppen) unterschiedliche Tatbestände für Art, Umfang und Maß von „Überstundenvergütungen“ vorsehen können.

Davon unabhängig kann zum jetzigen Kenntnisstand in seriöser Weise weder tatbestandlich noch materiellrechtlich ein „Musterantrag“ formuliert werden, der alle vorkommenden Gegebenheiten von eventuell geleisteten „Überstunden“ im oben dargestellten Sinn auch nur annähernd abdeckt - und auch nur ansatzweise von dem adressierten Dienstherrn nachvollzogen bzw. rechtlich eingeordnet werden könnte.

Von daher wäre zum jetzigen Stand aufgrund der Bindung an Recht und Gesetz jeder Dienstherr verpflichtet, entsprechende unsubstantiierte und materiell-rechtliche „offen“ formulierte Anträge zurückzuweisen.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist zwar nicht gänzlich auszuschließen, dass die Vorgaben aus der Rechtsprechung des EuGH in weiterer Zukunft mittelbar ein Nachsteuern in den Beamten- und Besoldungsrechtskreisen im Bereich des Gesetzesvorbehaltes notwendig machen, bei den Präzisierungen und Nachschärfungen möglich sind. Jedoch ist dies nach jetzigem Kenntnisstand und den noch nicht für den Beamtenbereich vorliegenden Entscheidungen nur eingeschränkt und mittelbar zu schlussfolgern.

Von daher ergibt sich, dass tatbestandlich und rechtlich die o. g. Entscheidungen des EuGH sowie des BAG für unmittelbare materiell-rechtliche Ansprüche für Beamten unergiebig und von den Dienstherrn zurückzuweisen sind.

Mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts

Eine nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten kann außerdem laut BAG eine mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts darstellen, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind. Hierzu können jedoch hier und heute keine belastbaren Aussagen getroffen werden.

Der dbb beamtenbund und tarifunion wird sich weiter mit dem Anliegen zeitnah befassen und unter Berücksichtigung der Entwicklungen über das weitere Vorgehen entscheiden – sowie dann über die Sach- und Rechtslage berichten. Insofern wird der dbb diesbezüglich auch im Beamtenbereich zum jetzigen Zeitpunkt keinen Einzelfallrechtsschutz über die Dienstleistungszentren durchführen. Ob der jeweils für die Landesbesoldungsgesetzgebung zuständige Landesbund, trotz der heute erkennbaren und dargestellten Sachlage „Musterverfahren“ führt, wird von Seiten des dbb bund nicht beurteilt.

Mit kollegialen Grüßen

Ulrich Silberbach
Bundesvorsitzender