

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser letzten Ausgabe dieses Jahres stelle ich Ihnen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich bereits seit längerem angebahnt hat. Ich wünsche Ihnen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch in ein spannendes neues Jahr,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Überstundenzuschläge nur bei Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit?

BAG, Urteil vom 05.12.2024 (8 AZR 370/20), Pressemitteilung Nr. 34/24  
(im Anschluss an PA 04/2022, Entscheidung 2)

In der PA 04/2022 wurde der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 28.10.2021 (8 AZR 370/20 (A), Pressemitteilung 35/21) vorgestellt, in dem das BAG die Frage dem EuGH vorgelegt hat. Der EuGH hat mit Urteil vom 29. Juli 2024 (C-184/22 und C-185/22) entschieden. Die in der Überschrift gestellte Frage ist hiernach mit nein zu beantworten.

In der Presse wurde die Entscheidung teilweise so dargestellt, als seien nun immer Überstundenzuschläge zu zahlen. Dies ist natürlich nicht der Fall, da es einen gesetzlichen Anspruch auf Überstundenzuschläge nicht gibt. Aber wenn einzelvertraglich oder – wie häufig – in einem Tarifvertrag solche Überstundenzuschläge gewährt werden, kann deren Zahlung gegenüber Teilzeitbeschäftigten nicht mehr davon abhängig gemacht werden, dass die Zuschläge nur dann anfallen, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.

Die Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten birgt auch insoweit weiteren Zündstoff, weil es sich um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts handeln kann, wenn die Mehrzahl der betroffenen Teilzeitbeschäftigten – so wie es tatsächlich oft der Fall ist – Frauen sind. Diese Diskriminierung führt dann auch zu einem Schadensersatzanspruch der Betroffenen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wobei das BAG diesen Schadensersatzanspruch sehr niedrig angesetzt hat.

Das Bundesarbeitsgericht führt in der Pressemitteilung aus:

*"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.*

*Der Beklagte ist ein ambulanter Dialyseanbieter mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern. Die Klägerin ist bei ihm als Pflegekraft in Teilzeit im Umfang von 40 vH eines Vollzeitbeschäftigten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. Nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV sind mit einem Zuschlag von 30 vH zuschlagspflichtig Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Alternativ zu einer Auszahlung des Zuschlags ist eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto vorgesehen. Das Arbeitszeitkonto der Klägerin wies Ende März 2018 ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden und 24 Minuten aus. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Zeiten in Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV weder Überstundenzuschläge gezahlt, noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen.*

*Mit ihrer Klage hat die Klägerin verlangt, ihrem Arbeitszeitkonto als Überstundenzuschläge weitere 38 Stunden und 39 Minuten gutzuschreiben und die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes begehrt. Die Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV benachteilige sie wegen ihrer Teilzeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Zugleich werde sie wegen ihres*

*Geschlechts mittelbar benachteiligt, denn der Beklagte beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit.*

*...*

*Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Senat hat der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift – in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht – zugesprochen und ihr darüber hinaus eine Entschädigung iHv. 250,00 Euro zuerkannt. Auf der Grundlage der Vorgaben des EuGH hatte der Senat davon auszugehen, dass § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam ist, als er bei Teilzeitbeschäftigten keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsieht. Einen sachlichen Grund für diese Ungleichbehandlung konnte der Senat nicht erkennen. Die sich aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ergebende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führt zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift. Daneben war ihr eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zuzuerkennen. Durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung hat die Klägerin auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts erfahren. In der Gruppe der beim Beklagten in Teilzeit Beschäftigten, die dem persönlichen Anwendungsbereich des MTV unterfallen, sind zu mehr als 90 vH Frauen vertreten. Als Entschädigung war ein Betrag iHv. 250,00 Euro festzusetzen. Dieser ist erforderlich, aber auch ausreichend, um einerseits den der Klägerin durch die mittelbare Geschlechtsbenachteiligung entstandenen immateriellen Schaden auszugleichen und andererseits gegenüber dem Beklagten die gebotene abschreckende Wirkung zu entfalten."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de