

Recht gesprochen



Unflexible Hürden? Nein!

Sieht ein Tarifvertrag Überstundenzuschläge an Teilzeitbeschäftigte nur für solche Arbeitsstunden vor, welche über die regelmäßige Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus gearbeitet werden? Dann verstößt er damit gegen § 4 Nr. 1 der Teilzeit-Richtlinie 97/81/EG vom 15.12.1997. → EuGH Urteil 29.07.2024, C-184/22 und C-185/22; ebenso → EuGH Urteil 19.10.2023, C-660/20

Pflicht: vergüten!

Der Tarif beim KfH verspricht: »Zuschlagspflicht gemäß § 13 Ziff. 1 sind Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.« Damit verstößt er gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten) und gegen § 15 Abs. 2 AGG. Die Einschränkung ist rechtsunwirksam, es gibt trotzdem Geld und zudem 250 € Schadensersatz. → BAG Urteil 05.12.2024 - 8 AZR 370/20

Pflicht, Überstunden zu leisten?

Arbeitgeber müssen Beschäftigte in Kenntnis setzen, falls diese auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet sind. Diese Pflicht ist jeweils im Arbeitsvertrag festzuhalten. → EuGH Urteil 08.02.2001 - C-350/99

Alle Entscheidungen und Briefe:
→ t1p.de/tzmehr



Vier mögliche Missverständnisse

Teilzeitbeschäftigten steht es zu, für denselben Lebenssachverhalt »Arbeit über den Plan hinaus« dieselbe Vergütung zu bekommen wie ihre Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit. Doch die Gerichte haben damit die zusätzliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nicht etwa zu »Überstunden« oder zu »Mehrarbeit« erklärt.

1. Der Anspruch auf dieselbe Vergütung besteht nicht erst seit dem Urteilspruch am 05.12.2024. Die Bundesarbeitsrichter haben ein Unrecht erkannt, welches seit Jahren doch rechtswidrig praktiziert wurde.

2. Teilzeitbeschäftigte haben sich vielleicht im Arbeitsvertrag zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet. Stunden, die wie Überstunden vergütet werden, können sie leisten. Sie brauchen es nicht.

3. Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden fällt meist aus dem Aufschlag an Urlaubs- und Krankheitstagen heraus. Dagegen sind die nun fälligen zusätzlichen Vergütungen zu berücksichtigen.

4. Der Betriebsrat / Personalrat / die Mitarbeitervertretung bestimmen mit, ob und wann eine Teilzeitkollegin ungeplant arbeiten soll. Doch wird auch dadurch keine »Überstunde« daraus!

Ohne Zuschlag

Manche Teilzeitbeschäftigte lassen sich auf ungeplante Zusatzstunden ein. Ihnen steht dafür dieselbe Vergütung zu, wie ihren Kolleg*innen in Vollzeit. Doch viele Arbeitgeber stellen sich taub, damit sich nichts ändert.

Autor: Tobias Michel (schichtplanfibel.de)
Zeichnung: Matthias Berghahn

Endlich entschieden

Unsicher haben die Bundesarbeitsrichter erst noch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) befragt: Ein Vertrag verspricht Vollzeitbeschäftigten für überraschende Mehrstunden Vergütung; Darf er bei Teilzeitbeschäftigten diese Zusage an die Schwelle der Wochenarbeitszeit in Vollzeit knüpfen?

Der EuGH antwortete zwei Jahre später recht klar: Solche Verträge behandeln Teilzeitkräfte gerade wegen ihrer Teilzeit schlechter. Die Klausel mit der Schwelle der Vollzeit ist rechtswidrig und nichtig (unbeachtlich). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies daraufhin im Dezember 2024 auf den Manteltarifvertrag KfH (Kuratorium für Hemodialyse) angewandt. Viele weitere Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind betroffen:

- TVöD, TV-L
- TV VBGG, TV-TgDRV, TV Ärzte und die hier ebenfalls weitgehend wortgleichen
- TV BG-Kliniken,
- DRK RTV (§ 13 Abs.8)
- TV Sana (§ 22 Abs. 3)
- zahlreiche Haustarifverträge
- AVR Caritas (§ 4 der Anl 30 bis 33, § 1 Anl. 6)

Andere Tarife kennen diese rechtswidrige Schlechterstellung nicht oder nicht mehr. Etwa:

- Die regionalen TV AWO stellen in § 13 Abs. 6 den Überstundenbegriff 6 für Teilzeit- genau wie für Vollzeitkolleginnen auf alle Arbeitsstunden ab, die über die im Plan festgesetzten hinausgehen.
- TV Helios (§ 15 Abs. 2)
- TV DN (§ 8 Abs. 16)

Doch die Kirchen tun sich schon beim Gedanken einer Vergütung der Überstunden schwer:

- Im BAT-KF winken allen für »Überstunden« 130 v.H. Vergütung; zusätzlich wird die zusätzliche Arbeitszeit eins zu eins auf die jährliche Zeitschuld angerechnet. Doch nur, wenn sie erst gestern oder heute angeordnet wurden.
- § 9 der AVR.DD verspricht allen mehr Geld, aber nur ausnahmsweise. Nur falls jemand bereits um mehr als 30 Stunden überplant wird, kann es sich um »Überstunden« handeln. Diese seltenen Fälle sind zu vergüten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt eine anteilig herabgesetzte Hürde.

kein Handschlag!



Ansprüche durchsetzen

Manche Arbeitgeber werden versuchen, Zeit zu schinden und sich rauszureden. »Wir warten auf die Urteilsbegründung. Wir lesen erstmal eine Weisung unseres Arbeitgeberverbands. Die Gerichtsentscheidung betrifft nicht unseren Tarif. Wir haben nicht ausdrücklich die Leistung von Überstunden angeordnet. Die Ansprüche sind verfristet. Bei uns im Betrieb ist das unüblich. Unsere Verträge sind eigentlich nur Vorschläge ...«

Ihr könnt die Auszahlungen beschleunigen:

2. Die Rückstellungen im Fokus

Liebe Kolleginnen und Kollegen, den Teilzeitbeschäftigten unter Euch steht für jede Stunde, die sie über die im Plan festgesetzte Arbeitszeit hinausgearbeitet haben, ihre Stundenvergütung zu sowie die Zeitzuschläge und die anteiligen Belastungszulagen (BAG Urteil 05.12.2024 - 8 AZR 370/20). Viele haben ihren Anspruch bereits schriftlich geltend gemacht. Zudem stehen ihnen 250 € Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. Bitte teilt uns Eure aufgelaufene Forderung mit. Wir wollen die Summe unter anderem am Schwarzen Brett veröffentlichen. Denn sie geht zumindest als Rückstellung in die betriebliche Bilanz ein. Dies mindert das jährliche Bilanzergebnis erheblich. Unsere Forderungen mindern wohl auch die Bonusausschüttungen der Unternehmensleitung. Das geht alle an. Mit gespannten Grüßen die ver.di-Betriebsgruppe

1. Die kurze Erinnerung

Sehr geehrte Damen und Herren, wir haben Sie bereits früher auf unsere Ansprüche auf die Vergütung für Überstunden als solche mitsamt der Zeitzuschläge und anteiligen Belastungszulagen hingewiesen. Eine Schlechterstellung gegenüber den Vollzeitbeschäftigten war und bleibt rechtswidrig (BAG Urteil 05.12.2024 - 8 AZR 370/2). Unsere Geltendmachungen greifen für denselben Sachverhalt weiterhin. Mit freundlichen Grüßen

3. Die mitbestimmte Zurückhaltung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren der Betriebsleitung! Es ist leider nach wie vor strittig, ob Teilzeitbeschäftigte für ihre überraschende Längerarbeit weiterhin leer ausgehen. Das BAG (Urteil 05.12.2024 - 8 AZR 370/20) erkennt darin eine rechtswidrige Benachteiligung. Zunächst wollen wir darum bei den Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit diese ungeplante Arbeitszeit nur noch in den Einzelfällen dulden, in denen die Arbeitgeberin ihnen und uns zugesagt:

- die zusätzliche Stundenvergütung als solche
- den Überstundenzeitzuschlag
- die anteiligen Belastungszulagen

Ohne diese verlässliche Zusage braucht niemand einspringen oder in den Feierabend hineinarbeiten. Für die zurückliegende Praxis stehen 250 € Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. Viele wollen diese Vergütungsansprüche lieber in Freizeitausgleich tauschen. Wir werden darum initiativ und fordern zur Vereinbarung von tarifkonformen Arbeitszeitkonten auf. Mit freundlichen Grüßen Der Betriebsrat / Ihr Personalrat / die Mitarbeitervertretung