

Überstundenzuschläge für Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden
BAG-Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20

Sehr geehrte Frau,
Sehr geehrter Herr,

Ihrem Antrag vom XXXX auf Gewährung von Überstundenzuschlägen für die geltend gemachten Mehrarbeitsstunden, hier eingegangen am XXXXX, kann nicht entsprochen werden.

In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.2024 (8 AZR 370/20) ging es um einen Fall, wo die Klägerin beim Beklagten, dem KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V., in Teilzeit in einem Umfang von 40 Prozent einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin tätig war. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. Nach § 10 Ziffer 7 Satz 2 MTV werden Überstunden mit einem Zuschlag von 30 Prozent vergütet, die über die monatliche Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden können. Das BAG hat mit seiner Entscheidung vom 5.12.2024 der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift und darüber hinaus eine AGG-Entschädigung von 250,00 Euro zugesprochen. Auf Grundlage der Vorgaben des EuGH (Urteil in derselben Sache vom 29.7.2024 (C-184/22 und C-185/22)), hatte das BAG davon auszugehen, dass die Regelung des betroffenen MTV, der Überstundenzuschläge erst bei Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vorsieht, insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Abs. 1 TzBfG unwirksam sei, als eine solche Regelung bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsehe. Es sei kein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung ersichtlich. Die Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führte lt. BAG zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte Zeitgutschrift.

Wir schließen uns der Auffassung des Landeskirchenamtes und des kommunalen Arbeitgeberverbandes an, dass die Entscheidung des BAG vom 05.12.2024 nicht auf die Regelungen der §§ 7 und 8 TVöD/TV-L übertragbar ist und für unseren Bereich keine Anwendung findet. Diese Entscheidung des BAG ist nicht zum TVöD oder zum TV-L ergangen. Sie hat keine unmittelbare Auswirkung.

Für das Regelungsregime der §§ 7 und 8 TVöD/TV-L gilt nach wie vor die Rechtsprechung des BAG vom 15.10.2021 – 6 AZR 253/19. Danach ist die Regelung des § 7 Absatz 6 TVöD (und die gleichlautende Regelung des § 7 Absatz 6 TV-L) mit dem höherrangigen Recht vereinbar. Bislang hat das BAG eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen im Bereich des TVöD verneint, weil der TVöD für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten eigenständige Regelungen enthält, die sich so sehr von den Regelungen zu den Überstunden bei Vollbeschäftigten unterscheiden, dass keine Vergleichbarkeit mehr gegeben ist. Mit dieser Differenzierung haben die Tarifvertragsparteien ihren durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Deshalb diskriminieren die für Teilzeitbeschäftigte geltenden Regelungen diese nicht und sind wirksam.

Sollten Sie Fragen haben oder weitere Erläuterungen wünschen, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.