

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit

Mit Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte bei sogen. ungeplanten Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 8 Buchst. c erste Alternative TVöD, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, auch dann Anspruch auf Überstundenzuschlag haben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten wird. In der Begründung führt das BAG aus, dass Teilzeitbeschäftigten entgegen § 7 Abs. 6 TVöD auch generell bereits bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit Überstundenzuschlag zusteht, wenn diese Arbeitsstunden nicht nach den tariflichen Regeln ausgeglichen werden.

In dem neuen Urteil bestätigt das Bundesarbeitsgericht zunächst seine Entscheidung vom 25.04.2013 – 6 AZR 800/11, wonach bei Beschäftigten im Wechselschicht- oder Schichtdienst Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD auch bereits dann entstehen, wenn die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden überschritten werden (s. *TS-berichtet* Nr. 010/2013 vom 08.07.2013). Hierzu führt es in den Randnummern 16 und 17 aus:

„Sinnvoll ist § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K nur in der Lesart (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 19):

„Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die - bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD-K) - im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.“

In dieser Lesart trennt das Begriffspaar „und/oder“ zwei Alternativen des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K. Die erste Alternative betrifft den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche, nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stehen die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten wird (sog. eingeplante Überstunden, vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 24).“

Anschließend stellt das BAG fest, dass bei sogen. ungeplanten Überstunden i.S.v. § 7 Abs. 8 Buchst. c erste Alternative TVöD, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, anders als im Fall sogen. eingeplanter Überstunden nach § 7 Abs. 8 Buchst. c zweite Alternative TVöD keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs be-

steht und die betroffenen Arbeitnehmer deshalb Anspruch auf Überstundenzuschlag haben. Das gilt auch dann, wenn sie in Teilzeit arbeiten und über ihre Teilzeitquote hinaus Überstunden leisten, die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreiten. Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht in den Randnummern 21 bis 25 aus:

„a) Aus dem Wortlaut der Tarifbestimmung ergibt sich nicht, dass auch für § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K ein Ausgleichszeitraum besteht.

aa) Die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs folgt nicht daraus, dass Überstunden nach dem Wortlaut von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K abweichend von Abs. 7 „nur“ unter den weiteren Voraussetzungen des Abs. 8 vorliegen können (so aber Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Mai 2014 Teil II/1 § 7 Rn. 64c; Seel öAT 2014, 109, 110 aE; Steinigen ZTR 2010, 509, 514). Damit haben die Tarifvertragsparteien lediglich den Grundsatz bezeichnet, wonach in den Fällen des § 7 Abs. 8 TVöD-K im Vergleich zur Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD-K das Entstehen von Überstunden weiter eingeschränkt werden soll. Das schließt nicht aus, dass sie in einer der in § 7 Abs. 8 TVöD-K geregelten Konstellationen über die Grundregel des § 7 Abs. 7 TVöD-K hinaus das Entstehen von Überstunden ausweiten wollten. Ein solches Vorgehen ist noch vom Bedeutungsgehalt des Adverbs „nur“ iSv. „ausschließlich“ gedeckt (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 34).

bb) Eine Ausgleichsmöglichkeit lässt sich ebenso wenig aus dem Wortlaut der sprachlichen Klarstellung von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K iSd. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2013 (- 6 AZR 800/11 - Rn. 19) herleiten.

(1) Die dort gebrauchte Formulierung „und/oder“ kann nicht in dem Sinn verstanden werden, dass der in § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 2 TVöD-K vorgesehene Ausgleich auch in der ersten Alternative möglich sein muss (so aber Matiaske VKA-Rundschreiben R 204/2013 zu 5 und ihm folgend: Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Dezember 2013 Teil B 1 § 7 Rn. 98; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Mai 2014 Teil II/1 § 7 Rn. 65a und 65b; vgl. auch Kuner in Bremecker/Hock TVöD Lexikon Verwaltung Stand August 2013 Stichwort „Überstunden/Mehrarbeit“ S. 10).

(2) Die Gegenansicht übersieht, dass ein Ausgleichszeitraum für § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD weder aus dem Wortlaut noch aus dem Zweck der Norm abzuleiten ist (vgl. BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 33 bis 35). Das gilt in gleicher Weise für § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K.“

Im weiteren Urteilstext legt das Bundesarbeitsgericht dar, dass es eine unzulässige Diskriminierung wegen Teilzeitbeschäftigung darstellen würde, wenn Teilzeitbeschäftigten entgegen § 7 Abs. 6 TVöD nicht auch bei Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit Überstundenzuschläge zustünden (Randnummern 42 bis 47):

„I. Tarifnormen sind grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen. Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit höherrangigem Recht übereinstimmen. Lässt eine Tarifnorm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht zu vereinbarenden Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinn anzuwenden (vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 21; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 19 mwN, BAGE 144, 263).

II. Den Tarifvertragsparteien kann hier nicht unterstellt werden, dass sie eine gesetzwidrige Gestaltung wählen wollten. Das zeigt insbesondere § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K. Danach sollen die Zeitzuschläge auch Teilzeitbeschäftigten zustehen. Die Sonderregelung in

§ 7.1 Abs. 7 Satz 1 TVöD-K für Bereitschaftsdienste deutet ebenfalls darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien Teilzeitbeschäftigte nicht gleichheitswidrig diskriminieren wollten. Dort ist bestimmt, dass sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringern.

1. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Diskriminierungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (vgl. für die st. Rspr. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 14; 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 16 mwN, BAGE 150, 345).

2. § 4 Abs. 1 TzBfG setzt § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 um (ABl. EG L 14 vom 20. Januar 1998 S. 9: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit; vgl. zB BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 24 mwN). Methodisch ist der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen. Eine Gesamtbewertung der geleisteten Vergütungsbestandteile scheidet aus. Entgelte für die Regelarbeitszeit und Mehr- oder Überarbeitsvergütungen sind gesondert zu vergleichen (vgl. EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 15, Slg. 2004, I-5861).

3. Ein Teilzeitbeschäftigter wird wegen der Teilzeitarbeit ungleichbehandelt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (vgl. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 15; 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 32, BAGE 148, 1). § 4 Abs. 1 TzBfG schützt vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren (vgl. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - aaO).

4. Danach verletzte § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn er unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD-K ausnähme."

Damit hat das Bundesarbeitsgericht zugleich seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, in der es noch darauf abstellte, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund von Regelungen, die mit § 7 Abs. 6 TVöD-K inhaltlich vergleichbar waren, die gleiche Gesamtvergütung für die gleiche Zahl geleisteter Arbeitsstunden wie Vollzeitbeschäftigte erhielten – „Leiste ein Teilzeitbeschäftigter mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 18 Stunden eine 19. Stunde, erhalte er dafür das gleiche Entgelt wie ein Vollzeitbeschäftigter. Leiste er eine Überstunde iSd. tariflichen Definition, erhalte er wie ein Vollzeitbeschäftigter Überstundenzuschlag.“ (vergl. zum BAT BAG vom 25.07.1996 – 6 AZR 138/94).

Wegen des gleichen Tarifwortlauts in § 7 Abs. 6 bis 8 TV-L und § 9 Abs. 6 bis 8 TV-V und der gleichen Regelungssystematik ist dieses Urteil uneingeschränkt auch auf die Bereiche des TV-L und des TV-V zu übertragen.

Soweit vom jeweiligen Arbeitgeber im Geltungsbereich des TVöD, des TV-L oder des TV-V die angeordnete und – außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtarbeit – nicht gemäß § 7 Abs. 7 TVöD bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichene Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht als Überstunden behandelt wird, sollten die betroffenen Teilzeitbeschäftigten aufgefordert werden, die sich für diese Zeiten ergebenden Überstundenzuschläge bzw. ggfs. die entsprechende Zeitgutschrift auf einem eingerichteten Arbeitszeitkonto, schriftlich – auch rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist ab Januar 2017 – bei ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Hierbei müssen die individuell geleisteten Stunden konkret angegeben werden und können nur tatsächlich geleistete Zeiten (also nicht auch für Krankheits-, Urlaubs- oder sonstige Freistellungstage) berücksichtigt werden.

Mustergeltendmachungen für Beschäftigte im Wechselschicht- oder Schichtdienst und außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtdienst zunächst für den Zeitraum von Januar bis Juni 2017, die spätestens bis zum 31. Juli 2017 beim Arbeitgeber eingehen müssen, sind in der Anlage beigefügt. Für den Zeitraum ab Juli 2017 sind die Geltendmachungen entsprechend anzupassen. Sie müssen dann bis spätestens 31. Januar 2018 beim Arbeitgeber eingehen.

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>