



Mandanteninfo 03/2019: Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18](#)

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, verstößt gegen [§ 4 Abs. 1 TzBfG](#).

Mit einem „arbeitsrechtlichen Paukenschlag“ hat der zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts zum Jahreswechsel 2018/2019 aufhorchen lassen. Hierbei hat der zehnte Senat seine bisherige, mit der Rechtsprechung des dritten, fünften und teilweise auch sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts identische Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass Teilzeitbeschäftigten tarifliche Mehrarbeitszuschläge nicht erst bei Überschreitung der für eine Vollzeittätigkeit maßgeblichen Stundenzahl, sondern bereits ab der ersten über die individuelle Arbeitszeit hinausgehenden Stunde zu bezahlen sind ([BAG Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18](#)).

Hintergrund der Entscheidung war die Klage einer teilzeitbeschäftigten stellvertretenden Filialleiterin in der Systemgastronomie. Der einschlägige Tarifvertrag sah vor, dass Mehrarbeitszuschläge erst gewährt werden, wenn die Arbeitszeit für eine Vollzeittätigkeit überschritten wird. Ähnliche Regelungen finden sich in zahlreichen Tarifverträgen, wie z. B. auch in § 9 Ziff. 9.1 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Der zehnte Senat hat nunmehr entschieden, dass derartige Regelungen [§ 4 Abs. 1 TzBfG](#) verletzen.

Bisher hat das Bundesarbeitsgericht, gestützt auf eine Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union, überwiegend die Auffassung vertreten, dass für die Bewertung, ob eine Benachteiligung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Vergütung vorliegt, jeweils ein Vergleich der Gesamtvergütungen vorzunehmen sei. Keine Ungleichbehandlung liege vor, wenn für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden für Vollzeit- und Teilzeitkräfte die gleiche Vergütung geschuldet werde ([BAG Urteil vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15](#); [Urteil vom 05.11.2003 – 5 AZR 08/03](#); [Urteil vom 23.04.1998 – 6 AZR 558/96](#); [EuGH 05.12.1994 – C 399/92, \[Helmig u. a\] und Große](#)). Nach dieser Rechtsprechung lag eine Ungleichbehandlung eines Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von z. B. 20 Stunden, der 25 Arbeitsstunden geleistet hat und hierfür keine Mehrarbeitszuschläge erhielt, nicht vor, da er dieselbe Vergütung wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer für die geleisteten 25 Arbeitsstunden erhielt.

Der zehnte Senat hat dieser Rechtsprechung nunmehr eine Absage erteilt und hat im Einklang mit einer Entscheidung des sechsten Senats aus dem Jahre 2017 entschieden, dass bei der Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, nicht auf die Gesamtvergütung abzustellen sei, weil

bereits das formale Abstellen auf die Gesamtvergütung zu einer Ungleichbehandlung führe. Vielmehr sei der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen und Entgelt für die Regelarbeitszeit und Mehrarbeitszeit gesondert zu vergleichen. Nur auf diese Weise könne dem „pro-rata-temporis-Grundsatz“ des [§ 4 Abs. 1 TzBfG](#) genügt werden. Der zehnte Senat hat in diesem Zusammenhang weiter ausgeführt, dass das bisherige Tarifverständnis, nach dem ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit überschritten wird, bereits zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften führt. Während Vollzeitkräfte Zuschläge bereits ab der ersten Stunde Mehrarbeit erhielten, kamen Teilzeitkräfte erst dann in den Genuss von Zuschlägen, wenn sie das über das Delta zwischen ihrer individuellen Teilzeitquote und der Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit hinaus gearbeitet hatten. Mit dieser Auffassung wird jedoch der durch die Teilzeitquote begründeten höheren Belastungsgrenze (vgl. [EuGH 27.05.2004 – C 285/02 \[Elsner-Lakeberg\]](#); [BAG Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16](#)) nicht Rechnung getragen.

Als Konsequenz hieraus hat der zehnte Senat der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin die begehrten Mehrarbeitszuschläge zugesprochen und zur für den Zuschlag erforderlichen Stundenzahl ausgeführt, dass die für Mehrarbeitszuschläge bei Vollzeitbeschäftigten erforderliche Stundenzahl proportional zur individuellen Arbeitszeit zu verringern sei ([BAG Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18](#); [Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16](#)).

Die Entscheidung des zehnten Senats stärkt die Rechte teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und wird erhebliche Auswirkungen in der betrieblichen Praxis haben.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

