

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Überstundenabgeltung bei Teilzeitmitarbeitern
 - 3.1 Geldmäßige Abgeltung von Überstunden
 - 3.2 Freizeitmäßige Abgeltung von Überstunden
 - 3.3 Zuschläge für Teilzeitüberstunden?
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Belastungsunterschiede
 - 4.2 Bezugsgröße
 - 4.3 Diskriminierung
 - 4.4 EU-Recht - 1
 - 4.5 EU-Recht - 2
 - 4.6 EU-Recht - 3
 - 4.7 EU-Recht - 4
 - 4.8 Mitbestimmung
 - 4.9 Tariflicher Überstundenzuschlag - 1
 - 4.10 Tariflicher Überstundenzuschlag - 2
 - 4.11 Tariflicher Überstundenzuschlag - 3
 - 4.12 Tariflicher Überstundenzuschlag - 4
 - 4.13 Ungeplante Überstunden - 1
 - 4.14 Ungeplante Überstunden - 2
 - 4.15 Ungeplante Überstunden - 3
 - 4.16 Ungeplante Überstunden - 4
 - 4.17 Ungleichbehandlung

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern in der Regel **unterschiedliche Beschäftigungsformen**. Die flexibelste von ihnen ist Teilzeit. Das Zurückbleiben der vereinbarten **Teil-Arbeitszeit** hinter der tariflichen oder betriebsüblichen **Voll-Arbeitszeit** spart Geld und eröffnet eine Vielzahl von Möglichkeiten, auf den tatsächlichen **Arbeitsanfall** zu reagieren. Auch wenn eine **vertraglich vereinbarte reduzierte Stundenzahl** bereits vom Ansatz her Überstunden ausschließt, ist ein Arbeitgeber nicht daran gehindert, auch bei Teilzeitarbeitnehmern Überstunden anzuordnen .

Praxistipp:

In der Praxis ist es sinnvoll, auch für Teilzeitarbeitnehmer Arbeitszeitkonten anzulegen. Diese Arbeitszeitkonten erfassen alle Plus- und Minusstunden und tragen so dazu bei, die Beschäftigung möglichst kostenneutral zu halten. Damit steht eine - zusätzliche - Bezahlung von Überstunden oft erst dann an, wenn Plusstunden nicht mehr abgefeiert werden können. Und dass das nicht passiert, dafür kann der Arbeitgeber mit seinem Weisungsrecht sorgen.

Auch bei Teilzeitarbeitnehmern gilt der **Grundsatz**: Die **Abgeltung** von Überstunden erfolgt - den Wertungen des § 611 BGB entsprechend - **in Form von Geld**. Wenn es die Vertragspartner anders wollen oder eine kollektivvertragliche Regelung es anders vorsieht, kann die Abgeltung **auch in Form bezahlter Freizeit** erfolgen. Eine interessante Frage ist: Haben Teilzeitmitarbeiter für ihre Überstunden einen **Anspruch auf Zuschläge**? Nach den meisten Tarifverträgen **nicht** - bei ihnen fallen nämlich auch für Vollzeitkräfte erst dann Zuschläge an, wenn die **tarifliche Regelarbeitszeit überschritten** wird.

2. Grundsatz

Wer als Arbeitnehmer einen **Teilzeitarbeitsvertrag** schließt, macht das, weil

- er entweder **nicht länger arbeiten** will
- oder der Arbeitgeber ihn **nicht länger beschäftigen** will - oder kann.

Der Teilzeitarbeitsvertrag legt die **Dauer der individuell geschuldeten Arbeitsleistung** konkret fest. Länger als vereinbart braucht ein Teilzeitmitarbeiter daher in der Regel nicht zu arbeiten.

Beispiel:

Medina Marck arbeitet in einem großen Fachgeschäft für Elektrogeräte. Sie hat mit ihrem Arbeitgeber, der Jupiter Elektro GmbH & Co. KG, einen Teilzeitarbeitsvertrag über 20 Wochenstunden geschlossen. Die reguläre Arbeitszeit im Hause Jupiter beträgt 37,5 Wochenstunden. Medina ist ohne besondere Veranlassung nicht verpflichtet, mehr als die vertraglich geschuldeten 20 Wochenstunden zu leisten.

Man kann durchaus die **enge Auffassung** vertreten, dass *"die Vereinbarung von Teilzeit Mehrarbeit ausschließt"* (LAG Bremen, 29.04.1998 - 2 Sa 223/97). Diese Auffassung ist aber **weder zeitgemäß noch praktikabel**.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Überstunden über sein Direktionsrecht anzuordnen oder eine einvernehmliche Regelung für zu leistende Überstunden zu treffen. Die letzte Möglichkeit ist die bessere - hier steht der Mitarbeiter selbst hinter "seinen" Überstunden und weiß auch, dass er sie - in Geld oder bezahlter Freizeit - vergütet bekommt.

Die **grundsätzliche Möglichkeit**, auch in einem **Teilzeitarbeitsverhältnis Überstunden** wirksam anzuordnen und abzuleisten, stellt das LAG Rheinland-Pfalz in einer 2009er Entscheidung grundsätzlich wohl **nicht infrage** (LAG Rheinland-Pfalz, 22.07.2009 - 7 Sa 171/09). Der Arbeitgeber übt mit der Anordnung von Überstunden sein **Direktionsrecht** aus. Aber: Ordnet der Arbeitgeber unberechtigt Überstunden an,

- braucht der betroffene Arbeitnehmer diese **Anordnung nicht zu befolgen**
- und kann darüber hinaus gegen den Arbeitgeber einen **Anspruch auf Unterlassung** rechtswidriger Überstunden geltend machen,

wodurch er ausreichend geschützt ist (LAG Rheinland-Pfalz, 22.07.2009 - 7 Sa 171/09).

Praxistipp:

Um eventuellen Schwierigkeiten von Anfang an aus dem Weg zu gehen, empfiehlt sich die Absicherung des Rechts, Überstunden anzuordnen, im Arbeitsvertrag. Eine erfolgreiche Klausel könnte so aussehen: *"Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, über die in diesem Teilzeitarbeitsvertrag festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten. Diese Überstunden ordnet der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und eventuell zu berücksichtigender tariflicher Vorgaben an. Dabei werden volumenmäßig nicht mehr Überstunden angeordnet, als es der Differenz zwischen der betriebsüblichen Vollzeitarbeitszeit und der vereinbarten*

Teilzeitarbeitszeit entspricht."

Billiges Ermessen ist bei der Anordnung von Überstunden für eine Teilzeitkraft - u.a. - eingehalten, wenn sie für diese Zeit wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bezahlt wird (Argument aus LAG Sachsen-Anhalt, 03.08.2010 - 2 Sa 437/09 - hier: Stundengutschrift eines Lehrers).

3. Überstundenabgeltung bei Teilzeitmitarbeitern

Vom **Ansatz** her gibt es bei Teilzeitmitarbeitern **keine Besonderheiten**. Insoweit kann an dieser Stelle zunächst auf die Stichwörter Überstunden - Zuschläge und Überstunden - Freistellung verwiesen werden. Spannend ist die Frage, ob Teilzeitkräfte für ihre Überstunden auch einen **Anspruch auf Überstundenzuschläge** haben. Dazu mehr in Gliederungspunkt 3.3.

3.1 Geldmäßige Abgeltung von Überstunden

Wie bei Vollzeitmitarbeitern gilt auch bei Teilzeitarbeitnehmern der aus § 611 BGB abgeleitete **Grundsatz**: Die **Abgeltung** geleisteter Überstunden erfolgt grundsätzlich **in Geld**.

Beispiel:

Medina Marck aus dem Beispiel in Gliederungspunkt 2. bekommt von ihrem Abteilungsleiter die Anweisung, in der 43. und 44. KW für eine erkrankte Kollegin einzuspringen. Sie arbeitet in beiden Wochen statt der vereinbarten 20 Wochenstunden jeweils 30. Medina macht damit in der 43. und 44. KW insgesamt 20 Überstunden. Damit kann sie von der Jupiter Elektro GmbH & Co. KG verlangen, für diese zusätzlichen 20 Arbeitsstunden bezahlt zu werden.

Arbeitet ein Teilzeitmitarbeiter im **Stundenlohn**, bekommt er jede seiner Überstunden mit dem vereinbarten Stundenlohn bezahlt. Bekommt ein Teilzeitarbeitnehmer ein **festes Gehalt** oder einen festen Lohn, muss **umgerechnet** werden:

Beispiel:

Medina bekommt für ihre 20 Wochenstunden ein festes Gehalt von 1.500 EUR. 20 Wochenstunden Arbeit sind im Schnitt ($20 \times 4,333 =$) 86,66 Arbeitsstunden je Monat. Teilt man das Monatsgehalt durch die Anzahl der durchschnittlichen Monatsstunden, ergibt das den anzusetzenden Stundenlohn: 1.500 EUR : 86,66 = 17,31 EUR (kaufmännisch gerundet). Damit hat Medina für ihre 20 Überstunden aus der 43. und 44. KW einen zusätzlichen Vergütungsanspruch von ($20 \times 17,31 \text{ EUR} =$) 346,20 EUR brutto.

Wie bei Vollzeitmitarbeitern setzt der Vergütungsanspruch auch bei Teilzeitarbeitnehmern voraus, dass die **Überstunden angeordnet**, gebilligt, geduldet **oder** jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit **erforderlich** waren.

3.2 Freizeitmäßige Abgeltung von Überstunden

Über den gesetzlichen Grundsatz hinaus können

- **individual-** oder
- **kollektivvertragliche Regelungen**

vorsehen, dass **Überstunden** nicht in Geld, sondern **in Freizeit abzugelten** sind.

Beispiele:

- (1) Gerda Grundick, eine Kollegin Medinas, arbeitet mit 30 Wochenstunden Teilzeit. Sie hat mit der Jupiter Elektro GmbH & Co. KG vereinbart, dass anfallende Überstunden in Freizeit abzugelten sind. Arbeitet sie in der 44. KW acht Überstunden, muss ihr Arbeitgeber sie in diesem Umfang bezahlt von der Arbeit freistellen.
- (2) Der Branchentarifvertrag sieht vor, dass anfallende Überstunden in Freizeit abzugelten sind. Die finanzielle Abgeltung von Überstunden schließt er ausdrücklich aus und er sieht auch keine Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen vor. Tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben dann rechtlich nur die Möglichkeit, Überstunden abzufeiern.

Praxistipp:

Die Abgeltung von Überstunden in Form bezahlter Freizeit ist auch bei Teilzeitmitarbeitern die Chance, möglichst kostenneutral zu arbeiten. Die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wird eingehalten, statt zusätzlichem Geld gibt es bezahlte Freizeit.

Neben den starren Formen - Abgeltung in Geld, Abgeltung in Form bezahlter Freizeit - sind auch **Mischformen** möglich. Maßgeblich ist immer die anzuwendende **arbeitsrechtliche Grundlage**: Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, betriebliche Übung etc.

3.3 Zuschläge für Teilzeitüberstunden?

Sieht eine Anspruchsgrundlage vor, dass **Überstunden**, die ein Arbeitnehmer über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leistet, **generell mit einem Zuschlag** zu vergüten sind, gilt das **auch für die Überstunden von Teilzeitmitarbeitern**.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag definiert Überstunden als *"die Arbeitsstunden, die über die jeweils mit dem Arbeitnehmer individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen"*. Dann sagt er: *"Überstunden sind ab der ersten Stunden mit einem Zuschlag von 33,33 % zu vergüten"*. Dieser Tarifvertrag macht zwischen Vollzeit- und Teilzeitüberstunden keinen Unterschied. Das führt im Ergebnis dazu, dass auch Teilzeitmitarbeiter hier einen Anspruch auf Zuschläge für Mehrarbeit haben.

Haben Teilzeitmitarbeiter Anspruch auf Überstundenzuschläge, müssen diese Zuschläge sowohl bei der Abgeltung in Geld als auch bei der Abgeltung in Freizeit berücksichtigt werden.

Nach den meisten Tarifverträgen steht Teilzeitarbeitnehmern **kein Anspruch auf Zuschläge** für Überstunden zu. Und das hat seinen guten **Grund**:

- Der Tarifvertrag sieht vor, dass **zuschlagspflichtige Überstunden erst** dann anfallen, wenn die **tarifliche Regelarbeitszeit** der Vollzeitkräfte **überschritten** wird.
- Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeiter haben erst dann einen **Anspruch** auf Zuschläge für Überstunden, **wenn** sie - je nach vorgegebener tariflicher **Vollzeitarbeitszeit** - mehr als 40, 39, 38 oder 37 Stunden arbeiten.
- **Teilzeitarbeitnehmer** arbeiten in der Regel nicht länger, als es die tariflich vorgegebene Regelarbeitszeit vorsieht. Da sie diese **Grenze nicht überschreiten**, fallen bei ihnen auch keine tariflichen Zuschläge an (die ja gerade voraussetzen, dass die tarifliche Regelarbeitszeit überschritten wird).
- Weil auch Vollzeitmitarbeiter erst dann einen Anspruch auf Überstundenzuschläge haben, wenn sie mehr als Vollzeit arbeiten, liegt mit Blick auf die Teilzeitkräfte **keine Ungleichbehandlung** vor.

Zahlt der Arbeitgeber Teilzeitmitarbeitern für die **gleiche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden** die **gleiche Gesamtvergütung wie Vollzeitbeschäftigten**, liegt keine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter vor (BAG, 16.06.2004 - 5 AZR 448/03).

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt allen Vollzeitkräften mit einer regelmäßigen Vollzeitarbeit von 37,5 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 2.600 EUR. Das entspricht einem Brutto-Stundenlohn von $(2.600 : 162,49 =)$ 16,00 EUR. Ein vergleichbarer Teilzeitmitarbeiter mit 25 Wochenstunden hat Anspruch auf den gleichen Stundenlohn und ein monatliches Festgehalt von $(2.600 : 37,5 \times 25 =)$ 1.733,33 EUR bei einem Stundenlohn von $(1.733,33 : 108,32 =)$ 16,00 EUR. Arbeitet diese Teilzeitkraft in einer Woche statt der geschuldeten 25 Arbeitsstunden 37,5, macht sie 12,5 Überstunden und muss für diese Woche $(37,5 \times 16,00 \text{ EUR} =)$ 600,00 EUR bekommen - das ist das gleiche Entgelt, das auch eine Vollzeitkraft bekommt: $(2.600 : 4,333 \text{ oder } 37,5 \times 16,00 =)$ 600,00 EUR (mit zu vernachlässigenden Rundungsdifferenzen)

Merke: Teilzeitarbeitnehmer haben **nur einen Anspruch auf Gleichbehandlung, nicht auf Besserstellung**. Daher gilt: Solange vergleichbare Vollzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Überstundenzuschläge haben, haben Teilzeitbeschäftigte das auch nicht (wenn es keine ausdrücklich davon abweichende Regelung gibt).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Überstunden bei Teilzeitmitarbeitern **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Belastungsunterschiede

Sagt ein Tarifvertrag nur, dass ständige Schichtarbeiter einen **Schichtlohnzuschlag** erhalten, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer **Zeitspanne von mindestens dreizehn Stunden** geleistet wird, haben auch Teilzeitmitarbeiter, die diese Voraussetzungen erfüllen, Anspruch auf den Zuschlag. Teilzeitmitarbeiter dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht diskriminiert werden (damals: § 2 Abs. 1 BeschFG, heute: § 4 Abs. 1 TzBfG). Nur: Stellt die tarifliche Regelung nicht auf mögliche Belastungsunterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern ab, gibt es für eine **Benachteiligung** - also die Herausnahme der Teilzeitmitarbeiter von der Zuschlagszahlung - keinen sachlichen Grund (LAG München, 22.08.1996 - 10 Sa 175/96).

4.2 Bezugsgröße

"§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG findet auf Überstundenvergütungen keine Anwendung." Die nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG maßgebliche Bezugsgröße ist die *"Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten"*. Das ist über § 2 Abs. 1 TzBfG die *"regelmäßige Arbeitszeit"*. Sie wird durch den Arbeitsvertrag, den maßgeblichen Tarifvertrag oder die tatsächliche Übung bestimmt. Überstunden, die ein Vollzeitmitarbeiter leistet, gehören nicht zu seiner regelmäßigen Arbeitszeit. *"Leistet der Arbeitgeber Überstundenzuschläge nur, wenn durch die Überstunden die regelmäßige Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter überschritten wird, ist deshalb allein nach Maßgabe der Grundnorm des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu prüfen, ob hierdurch Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit benachteiligt werden"* (BAG, 05.11.2003 - 5 AZR 8/03).

4.3 Diskriminierung

Macht eine tarifliche Regelung eine zusätzliche Vergütung davon abhängig, dass ohne Unterscheidung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit **dieselbe Zahl von Arbeitsstunden** überschritten wird, kann das gegen EU-Recht verstoßen. Das BAG hat daher dem EuGH die Frage vorgelegt: "1. Behandelt eine nationale gesetzliche Vorschrift Teilzeitbeschäftigte schlechter gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG , wenn sie es zulässt, eine **zusätzliche Vergütung für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte** einheitlich daran zu binden, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, und es damit erlaubt, auf die Gesamtvergütung, nicht auf den Entgeltbestandteil der zusätzlichen Vergütung abzustellen?" Und wenn ja: "Ist eine nationale gesetzliche Vorschrift, die es erlaubt, einen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung davon abhängig zu machen, dass für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte einheitlich dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, mit § 4 Nr. 1 und dem **Pro-rata-temporis-Grundsatz** in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG vereinbar, wenn mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen?" (BAG, 11.11.2020 - 10 AZR 185/20 (A)) .

4.4 EU-Recht - 1

Das Bundesarbeitsgericht hatte bisher zur Frage, wann bei Teilzeitmitarbeitern tarifliche Überstunden anzunehmen sind, eine klare Meinung. Auch bei Teilzeitkräften fallen Überstunden in der Regel erst dann an, wenn sie - wie ihre **Vollzeitkollegen** - die tarifliche Regelarbeitszeit überschreiten. Das kann sich bald ändern: "I. Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über die Fragen ersucht: 1. Sind Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b und Art. 4 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen, dass eine **nationale tarifvertragliche Regelung**, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine **Ungleichbehandlung** von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält?" (BAG, 28.10.2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Vorlagebeschluss - 1. Frage).

4.5 EU-Recht - 2

Und weiter: "2. Für den Fall, dass der Gerichtshof die Frage zu 1. bejahen sollte: a) Sind Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b und Art. 4 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen, dass es in einem solchen Fall für die Feststellung, dass die Ungleichbehandlung erheblich **mehr Frauen als Männer** betrifft, nicht ausreicht, dass unter den Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer sind, sondern dass hinzukommen muss, dass unter den Vollzeitbeschäftigten erheblich mehr Männer sind bzw. ein **signifikant höherer Anteil** von Männern ist? b) Oder ergibt sich auch für Art. 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG etwas anderes aus den Ausführungen des Gerichtshofs im Urteil vom 26. Januar 2021 - C-16/19 , EU:C:2021:64 – [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie] unter Rn. 25 bis 36, wonach auch eine innerhalb einer Gruppe von an einer Behinderung leidenden Personen vorliegende Ungleichbehandlung unter den **'Begriff ,Diskriminierung'** nach Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG fallen kann?" (BAG, 28.10.2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Vorlagebeschluss - 2. Frage).

4.6 EU-Recht - 3

Und noch weiter: "3. Für den Fall, dass der Gerichtshof die Frage zu 1. bejahen und die Fragen zu 2a) und 2b) so beantworten sollte, dass in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens festgestellt werden könnte, dass die **Ungleichbehandlung beim Entgelt** erheblich mehr Frauen als Männer betrifft: Sind Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b und Art. 4 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG dahin auszulegen, dass es ein **rechtmäßiges Ziel** sein kann, wenn Tarifvertragsparteien mit einer Regelung – wie der in der Frage zu 1. aufgeführten – zwar auf der einen Seite das Ziel verfolgen, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten und eine Inanspruchnahme der Arbeitnehmer über das vereinbarte Maß hinaus mit einem Überstundenzuschlag zu honorieren, auf der anderen Seite allerdings auch das Ziel verfolgen, eine **ungünstigere Behandlung von Vollzeitbeschäftigten** gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu verhindern und deshalb regeln, dass Zuschläge nur für Überstunden geschuldet sind, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden?" (BAG, 28.10.2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Vorlagebeschluss - 3. Frage)

4.7 EU-Recht - 4

Schließlich: "4. Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG so auszulegen, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die **Zahlung von Überstundenzuschlägen** nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält? 5. Für den Fall, dass der Gerichtshof die Frage zu 4. bejahen sollte: Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG so auszulegen, dass es ein **sachlicher Grund** sein kann, wenn Tarifvertragsparteien mit einer Regelung – wie der in der Frage zu 4. aufgeführten – zwar auf der einen Seite das Ziel verfolgen, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten und eine **Inanspruchnahme der Arbeitnehmer** über das vereinbarte Maß hinaus mit einem Überstundenzuschlag zu honorieren, auf der anderen Seite allerdings auch das Ziel verfolgen, eine ungünstigere Behandlung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu verhindern und deshalb regeln, dass Zuschläge nur für Überstunden geschuldet sind, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden?" (BAG, 28.10.2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Vorlagebeschluss - 4. und 5. Frage).

4.8 Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen, wenn es um die *"vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit"* geht. Diese betriebsübliche Arbeitszeit ist die **im Betrieb regelmäßig geleistete Arbeitszeit** - die in einem Betrieb aber nicht einheitlich sein muss, *"sondern ... je nach Vereinbarung für verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein"* kann. So stellt auch die vereinbarte befristete Erhöhung der Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters zur Abdeckung eines betrieblichen Mehrbedarfs in der Regel eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige vorübergehende *"Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit"* dar (BAG, 24.04.2007 - 1 ABR 47/06).

4.9 Tariflicher Überstundenzuschlag - 1

Ein Tarifvertrag, der bestimmt, dass eine *"über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden je Woche ... als zuschlagfreie Mehrarbeit zu vergüten"* ist, gilt gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer. Das führt im Ergebnis dazu, dass auch Teilzeitmitarbeiter erst dann einen tariflichen Anspruch auf Vergütung ihrer Überstunden mit Zuschlägen haben, wenn sie **mehr als 40 Stunden in der Woche** arbeiten. Erst danach würden ja auch bei vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge anfallen (BAG, 07.02.1995 - 3 AZR 483/94 - zum MTV Einzelhandel NW).

4.10 Tariflicher Überstundenzuschlag - 2

"Nach § 3 und § 4 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie in der Fassung vom 1. Juli 1990 besteht ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge nur für Arbeitsstunden, die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen. Diese Regelung ist rechtswirksam, auch wenn sie dazu führt, dass Vollzeitkräfte regelmäßig für Arbeitsleistungen über das arbeitsvertraglich geschuldete Maß hinaus Mehrarbeitszuschläge erhalten, während dies bei Teilzeitkräften nicht in vergleichbarer Weise der Fall ist" (BAG, 20.06.1995 - 3 AZR 684/93 - Leitsatz).

4.11 Tariflicher Überstundenzuschlag - 3

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Zuschläge für Überstunden erst **nach Überschreiten der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit** - hier: zuletzt 38,5 Wochenstunden - gezahlt werden, gilt das auch für Teilzeitkräfte. Sie haben nicht schon dann einen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen, wenn ihre **individuelle Teilzeit-Arbeitszeit** überschritten wird, sondern - wie Vollzeitkräfte - erst dann, wenn sie mehr als die tariflichen Regelarbeitsstunden arbeiten. In dieser Regelung liegt weder ein Verstoß gegen den EG-rechtlichen Gleichheitsgrundsatz noch gegen das **Gleichheitsgebot** aus Art. 3 Abs. 1 GG vor: *"Die Tarifvertragsparteien können im Rahmen ihrer notwendigerweise auf typisierender Betrachtung beruhenden Normsetzung ebenso wie der Gesetzgeber eine starre Grenze festlegen, von der an erst von einer besonderen ausgleichsbedürftigen Belastung des Arbeitnehmers auszugehen ist"* (BAG, 30.01.1996 - 3 AZR 275/94 - zum MTV des Kuratoriums für Heimdialyse e. V., Frankfurt).

4.12 Tariflicher Überstundenzuschlag - 4

Der TVöD sagt in § 7 Abs. 7 TVöD : *"Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden"*. Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte wird in § 7 Abs. 6 TVöD definiert - sie reicht bis *"zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten"*. Das heißt: Bis dahin fallen für Teilzeitkräfte keine Überstunden und auch **keine Zuschläge** für Überstunden - § 8 TVöD - an (LAG Schleswig-Holstein, 25.09.2008 - 4 Sa 382/07).

4.13 Ungeplante Überstunden - 1

§ 7 TVöD-K (Krankenhäuser) enthält eine besondere Regelung für die Mehrarbeit und die Überstunden von Teilzeitbeschäftigten. Der TVöD-K sieht für den **Freizeitausgleich** und die **Vergütung** von Stunden, die Teilzeitbeschäftigte ungeplant über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringen, **eigenständige**

Regelungen vor. Diese eigenständigen Regelungen unterscheiden sich so sehr von den Regelungen zum Entstehen, dem Ausgleich und der Vergütung von Überstunden bei Vollbeschäftigten, dass sie eine Vergleichbarkeit ausschließen. Damit haben die Tarifpartner den ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Gestaltungsspielraum eingehalten. Mit der weiteren Folge, dass die für Teilzeitmitarbeiter geltenden TVöD-K-Regelungen **keine Diskriminierung** dieser Beschäftigten gegenüber Vollzeitmitarbeitern darstellen und deshalb wirksam sind (BAG, 15.10.2021 – 6 AZR 253/19).

4.14 Ungeplante Überstunden - 2

Der TVöD-K gibt in § 7 Abs. 8 lit. c) eine bislang **umstrittene Definition** von "Überstunden" vor: "Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die ... c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind." Dazu meint das BAG: Diese Sonderregelung für das Entstehen von Überstunden bei Mitarbeitern, die Wechselschicht- oder Schichtarbeiten leisten, soll nach dem Tarifvertrag sowohl auf Voll- als auch auf Teilzeitmitarbeiter anzuwenden sein. Damit verstößt sie dann jedoch gegen das **Gebot der Normenklarheit** und ist wegen dieses Verstoßes unwirksam (BAG, 15.10.2021 – 6 AZR 253/19).

4.15 Ungeplante Überstunden - 3

Zum "Ausgleich für Sonderformen der Arbeit" sieht § 8 TVöD-K bestimmte Zuschläge vor. Da gibt es beispielsweise **Zuschläge für Überstunden** (§ 8 Abs. 1 Satz 2 lit. a) TVöD-K), **aber nicht für Mehrarbeit**, die "je Stunde" nur mit "100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe" zu vergüten ist. Der TVöD-K definiert in § 7 Abs. 6, was er unter "Mehrarbeit" bei Teilzeitkräften versteht, legt sich dann in § 7 Abs. 8 TVöD-K auf die Definition von "Überstunden" bei Schichtarbeit fest. Diese Bestimmung verstößt jedoch (s. dazu den vorausgehenden Gliederungspunkt) gegen das Gebot der Normenklarheit und ist daher unwirksam. Mit dem Ergebnis, dass in dem hier entschiedenen Fall wegen der Unwirksamkeit des § 7 Abs. 8 lit. c) TVöD-K keine zuschlagpflichtigen Überstunden angefallen sind, sondern lediglich **zuschlagfreie Mehrarbeit**, weil die regelmäßige Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nicht überschritten wurde (BAG, 15.10.2021 – 6 AZR 253/19).

4.16 Ungeplante Überstunden - 4

"Der Senat hält an seiner bisherigen, ausschließlich auf den nicht gezahlten Überstundenzuschlag gerichteten Rechtsprechung (BAG, 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 ebenso wenig fest wie an dem in dieser Entscheidung sowie in der Entscheidung vom 25. April 2013 (- 6 AZR 800/11) gefundenen **Auslegungsergebnis des Überstundenbegriffs** des § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD-K im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit. Die danach erforderliche **Differenzierung** zwischen geplanten und ungeplanten Überstunden weicht von der nach § 7 Abs. 7 TVöD-K geltenden Grundregel, nach der nur ungeplante zusätzliche Stunden Überstunden werden können, ab, ohne dass ein solcher **Regelungswille der Tarifvertragsparteien** im Normtext ausreichend Niederschlag gefunden hat. § 7 Abs. 8 Buchst. c) TVöD-K kann auch kein anderer objektiver Normbefehl entnommen werden" (BAG, 15.10.2021 – 6 AZR 253/19 – Pressemitteilung 34/21 vom 15.10.2021).

4.17 Ungleichbehandlung

§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sagt: *"Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen."* Leistet ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Überstunden, gehören dessen Überstunden **nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit**, die nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der *"Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht."* *"Eine Ungleichbehandlung im Sinne von § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt"* daher *"nur vor, wenn bei gleicher Anzahl von Stunden, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung"* (BAG, 16.06.2004 - 5 AZR 448/03).

Siehe auch

Überstunden - Anordnung

Überstunden - arbeitsfreie Zeiten

Überstunden - Arbeitszeit

Überstunden - Befreiung

Überstunden - Darlegungs- und Beweislast

Überstunden - Freistellung

Überstunden - Pauschalierung

Überstunden - Rechtsschutz

Überstunden - Zuschläge