



Nr.8

RechtAktuell

Diskriminieren Sie Teilzeitkräfte?

Ein klarer Blick auf das System von Mehrarbeit und Überstunden in der Tarifwelt des öffentlichen Dienstes und der AVR-Caritas nach dem BAG-Urteil vom 05.12.2024.

Mehr zum Thema im
WSW-Web-Seminar am
21.01.2025 von 09:00 – 11:30
mit Jörn Wiedmann

Inhalt

I.	Diskriminieren Sie Teilzeitkräfte? Oder vielleicht Beschäftigte wegen ihres Geschlechtes?	3
II.	Die Konsequenzen der Entscheidung im Einzelnen	3
1.1.	Übertragbarkeit der Entscheidung auf die Tarifwelt des TVöD/TV-L/TV-Ärzte und der AVR-Caritas?.....	3
1.2.	Überstunden und Mehrarbeit im öffentlichen Dienst und bei der Caritas?	3
1.3.	Bisherige BAG-Rechtsprechung zu Überstundenvergütung von Teilzeitkräften im öffentlichen Dienst bzw. bei der Caritas	4
1.4.	Verhältnis der BAG-Rechtsprechung vom 8. und 6. Senat zueinander?	5
1.5.	Seit der Entscheidung des 6. Senats in 2021 ergangene neue EuGH-Rechtsprechung.....	5
1.6.	Einfluss der neuen EuGH-Rechtsprechung auf die BAG-Entscheidung des 6. Senats aus 2021 zum TVöD-K?	6
1.7.	Was bedeutet dies für die betriebliche Praxis?	8
1.8.	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	9

I. Diskriminieren Sie Teilzeitkräfte? Oder vielleicht Beschäftigte wegen ihres Geschlechtes?

Diese Fragen stellen sich nach der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.2024 unter dem Aktenzeichen 8 AZR 370/20. Das Bundesarbeitsgericht hat darin eine tarifvertragliche Regelung zu Überstundenzuschlägen gekippt, die die Zahlung von Überstundenzuschlägen an das Überschreiten der monatlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten koppelt.

Geklagt hatte eine Frau, die als Teilzeitkraft mit einem Beschäftigungsumfang von 40 vH in der Pflege in einem Dialyse- und Nierentransplantationszentrum zahlreiche Mehrarbeitsstunden erarbeitet hatte. Das Arbeitsverhältnis unterlag einem Tarifvertrag. Dieser sieht den Anspruch auf Überstundenzuschlag, der im konkreten Manteltarifvertrag auch als Zeitgutschrift ins Arbeitszeitkonto gebucht werden konnte, nur dann vor, wenn die Anzahl geleisteter Stunden die kalendermonatliche Arbeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreitet.

Der 8. Senat (das ist für die weiteren Ausführungen wichtig) des Bundesarbeitsgerichts gab der Klägerin Recht. Sie erhielt die von ihr beantragte Zeitgutschrift für Überstundenzuschläge sowie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG i.H.v. 250,00 Euro.

In der Pressemitteilung stellt der 8. Senat klar, dass eine tarifvertragliche Regelung teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter stellt als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, wenn diese unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt. Sie verstößt damit gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter aus § 4 Abs. 1 TzBfG. Weiterhin sah das Bundesarbeitsgericht die Klägerin durch die Anwendung der tarifvertraglichen Überstundenregelung auch mittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten betrug beim Beklagten Arbeitgeber rund 90 v.H.

II. Die Konsequenzen der Entscheidung im Einzelnen

1.1. Übertragbarkeit der Entscheidung auf die Tarifwelt des TVöD/TV-L/TV-Ärzte und der AVR-Caritas?

Nun erging die Entscheidung nicht zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Bevor wir die eingangs aufgeworfenen Fragen beantworten können, ob und wann die Gefahr der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder wegen des Geschlechts besteht, gilt es zu klären, ob die aktuelle Entscheidung des 8. Senats auf die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes (TVöD/TV-L/TV-Ärzte) bzw. die AVR Caritas übertragbar ist.

1.2. Überstunden und Mehrarbeit im öffentlichen Dienst und bei der Caritas?

Dazu ein systematischer Blick auf die Thematik der Überstunde im Bereich der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes und der AVR-Caritas, hier exemplarisch anhand der Regelung des § 7 Abs. 7 TVöD/TV-L bzw. der Anlagen 30-33 der AVR-Caritas. Die Regelungen definieren die Überstunde wie folgt:

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

Bei Vorliegen aller in der Norm genannten Voraussetzungen besteht Anspruch auf Zahlung eines Überstundenzuschlags.

Anders die Situation bei Teilzeitbeschäftigten:

Leisten diese Arbeitsstunden über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitdauer hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten, handelt es sich um Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TVöD/TV-L. Für Mehrarbeit sehen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes die

Zahlung eines Zuschlags nicht vor. Entsprechendes gilt für die AVR-Caritas.

Alles in allem also eine auf den ersten Blick ähnliche Tarifsituation wie im vom 8. Senat des BAG am 05.12.2024 entschiedenen Sachverhalt. Wichtig jedoch, schon an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass der Manteltarifvertrag in der aktuellen Entscheidung keine Definition von Mehrarbeit enthielt.

Zurück zur Ausgangsfrage:

Handelt es sich bei der Nichtgewährung eines Zuschlags für Mehrarbeit um eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und mittelbar auch wegen des Geschlechts?

1.3. Bisherige BAG-Rechtsprechung zu Überstundenvergütung von Teilzeitkräften im öffentlichen Dienst bzw. bei der Caritas

Die Frage ist auch im Bereich des TVöD/TV-L/AVR-Caritas nicht neu. Vielmehr muss bei genauer Betrachtung festgestellt werden, dass die Abgrenzung der zuschlagspflichtigen Überstunde von der zuschlagsfreien Mehrarbeit bzw. die Zulässigkeit von deren unterschiedlichen Behandlung im TVöD, TV-L, dem TV-Ärzte und der AVR-Caritas seit Jahren Gegenstand innerbetrieblicher Diskussionen ist. Ebenso lange beschäftigen sie die Gerichte.

Mit den Entscheidungen des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 15.10.2021 schien die Thematik geklärt zu sein (BAG v. 15.10.2021 – 6 AZR 253/19, 6 AZR 254/19, 6 AZR 332/19, s. auch unser WSW RechtKompakt Nr. 17 vom 18.10.2021). Die Entscheidungen ergingen zum TVöD-K und lassen sich aufgrund der wortgleichen Formulierungen bzw. deckungsgleichen Systematik auch auf den TV-L, den TV-Ärzte und die Regelungen der AVR-Caritas übertragen.

Zur Erinnerung die seinerzeit wesentlichen Aussagen des BAG in den voran genannten Entscheidungen:

a. Zuschlagsfreie Mehrarbeit nicht teilzeitdiskriminierend

Die tariflichen Regelungen des TVöD zur zuschlagsfreien Mehrarbeit von Teilzeitkräften

sind wirksam. Eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten liegt nach Ansicht des 6. Senats nicht vor. Diese sei lediglich dann anzunehmen, wenn im wesentlichen gleiche Personengruppen ungleich behandelt werden. Die im Tarifwerk enthaltenen eigenständigen Regelungen zur Vergütung von Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich nach Ansicht des 6. Senats jedoch so sehr von den Regelungen der Vollzeitbeschäftigten, dass eine Vergleichbarkeit beider Beschäftigtengruppen (Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte) nicht gegeben ist. Entsprechend sei der Anwendungsbereich für das Diskriminierungsverbot aus § 4 Abs. 1 TzBfG nicht eröffnet.

Der 6. Senat des BAG begründet die Unterschiedlichkeit der Systeme von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter anderem damit, dass Teilzeitbeschäftigte anders als Vollzeitbeschäftigte nur mit ihrem Einverständnis zur Leistung von Mehrarbeit herangezogen werden können. Außerdem würden Teilzeitbeschäftigte, die vergütungspflichtige Mehrarbeit erbringen, durch die tariflichen Regelungen teilweise sogar bessergestellt als Vollzeitkräfte, die zuschlagspflichtige Überstunden leisten. Schließlich sei, so das Bundesarbeitsgericht, das Stundenentgelt bei Überstunden von Vollzeitkräften auf die Stufe 4 der individuellen Entgeltgruppe gedeckelt (siehe z.B. Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 S. 1 TVöD-K), auch wenn der Beschäftigte sich in der Stufe 5 oder 6 seiner Entgeltgruppe befindet. Bei Teilzeitbeschäftigten und von diesen geleisteten Mehrarbeitsstunden greife diese Deckelung, insofern Teilzeitbeschäftigte begünstigend, nicht.

b. Keine Geschlechterdiskriminierung

In sich konsequent lehnt das BAG anschließend auch eine Geschlechterdiskriminierung im Sinne von den §§ 1, 3 Abs. 2, 7 AGG ab. Ein Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften verbiete sich aus den voran genannten Gründen. Innerhalb der Vergleichs-

gruppe der Teilzeitbeschäftigten fände keine unterschiedliche Behandlung und damit auch keine Geschlechterdiskriminierung statt.

- c. Sonderregelung zu Überstunden bei Schicht/Wechselschicht unwirksam
Weiterhin besiegelte das BAG das Ende der Sonderdefinition für Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. Die Frage, ob eine Arbeitsstunde eine zuschlagspflichtige Überstunde ist, beantwortet sich nach BAG ausschließlich nach § 7 Abs. 7 TVöD/TV-L. Die Sonderregelung für Mitarbeiter in Schicht-/Wechselschichtarbeit aus § 7 Abs. 8 TVöD/TV-L und den entsprechenden Regelungen aus den Anlagen 30-33 AVR-Caritas ist wegen Verstoßes gegen das Gebot der Normenklarheit unwirksam. An der vorhergehenden Rechtsprechung zu dieser unverständlich formulierten Sondernorm hielt das BAG nicht länger fest (siehe Entscheidungen v. 25.04.2013 – 6 AZR 800/11 und 23.03.2017 – 6 AZR 161/16).

Damit wird deutlich, dass die aktuell vom 8. Senat mit der Entscheidung vom 05.12.2024 angesprochenen kritischen Punkte der Teilzeit- und Geschlechterdiskriminierung durch den 6. Senat und seine Entscheidungen vom 15.10.2021 für den TVöD und die Tarifwerke mit gleichlautenden Regelungen eigentlich bereits geklärt waren.

Dies könnte zu der Idee verleiten, Teilzeitbeschäftigten, die nun durch die Entscheidung des 8. Senats aus Dezember 2024 veranlasst gegenüber ihren Arbeitgebern Forderungen nach Überstundenzuschlägen geltend machen, schlicht die unmittelbar einschlägigen Entscheidungen des 6. Senats des BAG aus 2021 anspruchsabweisend entgegenzuhalten. Doch hat diese noch Bestand?

1.4. Verhältnis der BAG-Rechtsprechung vom 8. und 6. Senat zueinander?

Womit wir bei der nächsten Frage wären: Wie verhalten sich die divergierenden Entscheidungen der beiden BAG-Senate zueinander?

Ganz klar festgestellt werden kann, dass nur die Entscheidungen des 6. Senats aus 2021 unmittelbar für die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes und die AVR-Caritas einschlägig sind. Wie einleitend erläutert, erging die Entscheidung des 8. Senates vom 05.12.2024 zu einem anderen, wenn auch ähnlich gelagerten Tarifvertrag. Insofern ist der Verweis auf die für den TVöD/TV-L/TV-Ärzte und die AVR-Caritas einschlägigen und rechtskräftigen Entscheidungen aus 2021 grundsätzlich zulässig.

1.5. Seit der Entscheidung des 6. Senats in 2021 ergangene neue EuGH-Rechtsprechung

Beachtet werden muss jedoch, dass seit der BAG-Entscheidung des 6. Senats zum TVöD-K aus 2021 neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (nachfolgend: EuGH) zu den streitentscheidenden Fragen der Teilzeit- und Geschlechterdiskriminierung im Kontext der Überstundendiskussion ergangen ist. Ebenjener 8. Senat hatte vor seiner Entscheidung vom 05.12.2024 die entscheidungserheblichen Rechtsfragen dem EuGH vorgelegt.

Prüfungsmaßstab des EuGH war dabei § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit als spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung besagt, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht nur deswegen schlechter gestellt werden dürfen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Der EuGH bejahte im Falle der Pflegerin des Dialyse- und Transplantationszentrums sowohl eine unzulässig schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten als auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (EuGH, Urteil vom 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22) mit

folgender Argumentation:

Vollzeit- und Teilzeitkräfte seien in diesem konkreten Fall – auch weil die Parteien im Prozess nichts anderes behaupteten – vergleichbar und würden unzulässig unterschiedlich behandelt.

Auch die Frage, ob es nicht legitimes Ziel einer Tarifregelung sein könne, bis zu dem Arbeitszeitkontingent eines Vollzeitbeschäftigten Vollzeit- und Teilzeitkräfte identisch zu vergüten (alle erhalten bis zur z.B. 39. Stunde/Woche das gleiche Entgelt), um so eine Schlechterstellung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu verhindern, wurde vom EuGH beleuchtet.

Der Idee der Schlechterstellung von Vollzeitkräften liegt dabei folgende Überlegung zugrunde: Würde man Teilzeitkräften bereits – unter Annahme, dass die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – einen Überstundenzuschlag zusprechen für die allererste Arbeitsstunde, die über die vereinbarte Teilzeit hinausgeht, würde dies zu einer besseren, weil bezuschlagten Vergütung von Stunden führen, die ein Vollzeitbeschäftigter regelmäßig im Rahmen seines Vollzeitvolumens leistet und nur mit seiner regulären Stundenvergütung entlohnt bekommt.

Der EuGH konnte in dem skizzierten Gedanken allerdings keine Schlechterstellung von Vollzeitbeschäftigten erkennen. Vielmehr würden beide Beschäftigtengruppen in Anwendung des grundsätzlich zu beachtenden pro-rata-temporis-Grundsatzes (Grundsatz der zeitanteiligen Vergütung) gleichgestellt. Beide erhalten bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit ab der ersten Stunde eine erhöhte, weil bezuschlagte Vergütung. Dies sei geboten. Außerdem, so der EuGH, würde die Koppelung der Überstundenvergütung an das Überschreiten des Arbeitszeitkontingents von Vollzeitbeschäftigten den Arbeitgeber verleiten, für anfallende zusätzliche Arbeit zuerst die Teilzeitkräfte heranzuziehen, um so Zuschläge zu vermeiden.

Abschließend befasst sich der EuGH mit der Frage der mittelbaren Geschlechterdiskriminierung und bejaht auch diese. Entscheidend sei, dass von der unzulässigen, weil im konkreten Fall teildiskriminierenden Regelung ein signifikant höherer

Anteil von Personen weiblichen Geschlechts als Personen männlichen Geschlechts betroffen ist. Dies war im Ausgangsfall, wie eingangs dargestellt, gegeben. Dass auch bei der Gesamtbeschäftigtenzahl des beklagten Zentrums der Anteil von Personen weiblichen Geschlechts überwiegt, wurde nicht thematisiert.

1.6. Einfluss der neuen EuGH-Rechtsprechung auf die BAG-Entscheidung des 6. Senats aus 2021 zum TVöD-K?

Was bedeutet nun aber diese EuGH-Rechtsprechung für die des 6. Senates aus 2021? Hat diese weiter Bestand oder müsste auch der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der dargestellten EuGH-Rechtsprechung zukünftig anders entscheiden? Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten.

a. Die Frage nach der Vergleichbarkeit von Vollzeit- und Teilzeitkräften

Schaut man sich die Urteilsbegründung des 6. Senats aus 2021 zum TVöD-K noch einmal genauer an, wird deutlich, dass die Ansprüche der in teildiskriminierten Klägerin seinerzeit deshalb zurückgewiesen wurden, weil das Gericht die Vergleichbarkeit von Teilzeitkräften und Vollzeitkräften im Vergütungssystem des TVöD als nicht gegeben angesehen hat (siehe diesbezüglich auch die Begründung zur Entscheidung über die Nichtigkeitsklage des 6. Senats vom 28.07.2022 – 6 AZR 24/22). Diese Vergleichbarkeit ist aber – wie bereits festgestellt – Voraussetzung für den Einstieg in die Prüfung eines Verstoßes tariflicher Regelungen gegen § 4 Nr. 1 der Richtlinie, den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, das Diskriminierungsverbot aus § 4 TzBfG und das AGG.

Liegt das BAG im Lichte der neuen EuGH-Rechtsprechung mit der Annahme der nicht gegebenen Vergleichbarkeit zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitkräften, im TVöD und damit auch TV-L bzw. der AVR-Caritas möglicherweise falsch?

Die Frage, ob bestimmte Arbeitnehmergruppen sich in vergleichbaren Situationen befinden, ist jedoch allein Sache der nationalen Gerichte, also des BAG (vgl. z.B. EuGH v. 30. Juni 2022 – C-192/21, BAG v. 28.07.2022 – 6 AZR 24/22).

b. Kriterien zur Feststellung der Vergleichbarkeit

Die Kriterien allerdings, die bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit heranzuziehen sind, ergeben sich aus europäischem Recht, dort unter anderem § 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Dessen Auslegung ist Sache des EuGH. Und so hat der EuGH sich sowohl in der Vorlegesache der Pflegekraft im Dialyse- und Nierentransplantationszentrum als auch in einer weiteren Entscheidung aus 2023 präzisierend zu den Kriterien der Vergleichbarkeit geäußert (EuGH v. 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22; 19.10.2023 - C-660/20). Danach sind für die Beurteilung, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Arbeit verrichten, zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation angesehen werden können. Der EuGH führt in seiner Entscheidung vom 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/209 weiter aus:

„Was die Vergleichbarkeit der Situation der [...] vollzeitbeschäftigten und der [...] teilzeitbeschäftigten Flugzeugführer betrifft, ist nach ständiger Rechtsprechung für die Beurteilung, ob Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten[...] zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation

befindlich angesehen werden können.

Nehmen die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer während der Zeit ihrer Beschäftigung erwiesenermaßen die gleichen Aufgaben wahr wie die beim selben Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer oder bekleiden sie die gleiche Arbeitsstelle wie diese, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Situation beider Arbeitnehmerkategorien vergleichbar ist.“

Dieser Maßstab ist für die nationalen Gerichte bindend. Nochmals zur Wiederholung: Der 6. Senat des BAG hat in seiner Entscheidung zum TVöD-K aus 2021 die Vergleichbarkeit abgelehnt, mit der Begründung, dass die Tarifvertragsparteien des TVöD bezüglich Überstunden und Mehrarbeit für Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte so unterschiedliche Regelungen getroffen haben, dass eine Vergleichbarkeit nicht anzunehmen ist.

Nun hat der EuGH anerkannt, dass auch die Vergütungsbedingungen Teil der Arbeitsbedingungen sind, die zur Bewertung der Vergleichbarkeit herangezogen werden können. Sie sind jedoch nur ein Teilaspekt. Zu den durch den EuGH aufgestellten und zur Feststellung der Vergleichbarkeit vorrangig heranzuziehenden Kriterien, nämlich gleiche Art der Arbeit, gleiche Ausbildungsanforderungen, gleiche Arbeitsstelle, vergleichbare Arbeitssituation, trifft der 6. Senat keine Aussage.

Legt man die Vergleichbarkeitskriterien des EuGH zugrunde, wird wohl regelmäßig von einer Vergleichbarkeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auch im TVöD, TV-L, TV-Ärzte und in der AVR-Caritas auszugehen sein. So zieht der EuGH in einer weiteren Entscheidung vom 15.12.2022 - C-40/20 und C-173/20 das Fazit:

„Wenn die befristet beschäftigten Arbeitnehmer während der Zeit ihrer Beschäftigung erwiesenermaßen die gleichen Aufgaben wahrnehmen wie die vom selben Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitnehmer oder die gleiche Arbeitsstelle wie diese bekleiden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Situation dieser beiden Arbeitnehmerkategorien vergleichbar ist.“

c. Zwischenfazit

Wir gehen davon aus, dass der 6. Senat (oder ein anderer Senat) des Bundesarbeitsgerichts, würde er eine Klage von Teilzeitkräften auf Überstundenzuschlag im Bereich der Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes oder der Caritas zukünftig vorgelegt bekommen, im Lichte der nach 2021 ergangenen Rechtsprechung des EuGH zur Vergleichbarkeit von Vollzeitkräften und Teilzeitkräften deren Vergleichbarkeit auch in diesen Tarifwerken annehmen wird. Die Begründung des 6. Senats aus 2021 dürfte sich mit der seinerzeitigen Begründung unseres Erachtens nicht länger halten lassen.

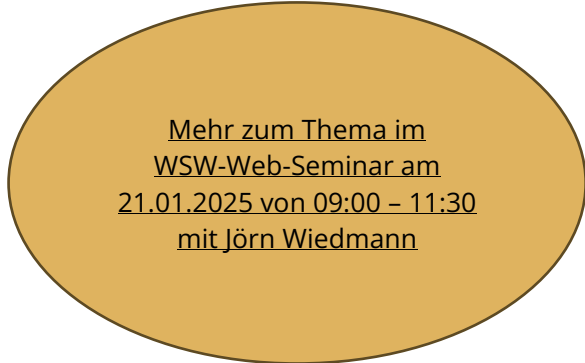
Bei Annahme der Vergleichbarkeit von Vollzeit- und Teilzeitkräften wäre dann die Koppelung des Überstundenzuschlags an das Überschreiten des Arbeitszeitkontingents von Vollzeitkräften eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung der Teilzeitkräfte. Entsprechend dürfte davon auszugehen sein, dass die Gerichte sich bei Klagen von Teilzeitbeschäftigten auf Überstundenvergütung für Stunden, die das vereinbarte Teilzeitvolumen überschreiten, jedoch unterhalb der wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegen, der Entscheidung des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.2024 anschließen, die Klagen mithin erfolgreich sein werden.

1.7. Was bedeutet dies für die betriebliche Praxis?

Zuvorderst gilt: Die Entwicklung in der Rechtsprechung zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes bleibt abzuwarten. Abzuwarten bleibt auch, ob die Tarifvertragsparteien die aktuelle Entwicklung in der Rechtsprechung zum Anlass nehmen werden, die tariflichen Regelungen zu ändern. Die Gewerkschaften haben in der anstehenden Tarifrunde zum TVöD bereits am 10.10.2024 Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte gefordert.

Bis zu einer endgültigen Klärung der Rechtslage im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes scheint folgendes Vorgehen denkbar:

Sollten Teilzeitbeschäftigte in der betrieblichen Praxis Überstundenzuschläge einfordern, gilt es in einem ersten Schritt genauer denn je sämtliche Anspruchsvoraussetzungen der Überstunde aus § 7 Abs. 7 TVöD/TV L und der entsprechenden Regelungen aus dem TV-Ärzte bzw. der AVR-Caritas zu prüfen. Gemeint sind hier insbesondere das Erfordernis der Anordnung durch den Arbeitgeber, der „Ungeplantheit“ und des nicht rechtzeitigen Ausgleichs in der Folgewoche.



Oftmals werden Forderungen von Teilzeitbeschäftigten – je nach Arbeitszeitmodell früher oder später – schon an diesen Kriterien scheitern. Schließlich ist die Teilzeitkraft auch in einem gedachten Überstundenprozess darlegungs- und beweisbelastet hinsichtlich sämtlicher anspruchsbegründender Voraussetzungen.

Können Teilzeitbeschäftigte alle voran genannten Kriterien darlegen und fehlt es für den Anspruch auf Überstundenvergütung lediglich noch am diskriminierungskritischen Merkmal der Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, halten wir es für denkbar, den Anspruch abzulehnen mit Verweis auf die rechtskräftige Entscheidung des BAG zum TVöD-K vom 15.10.2021. Dies gilt jedenfalls so lange neuere einschlägige Rechtsprechung zum TVöD oder den verwandten Tarifwerken nicht vorliegt. Sodann ist die nunmehr zu erwartende Rechtsprechung durch die Instanzen zu beobachten.

Zu bedenken ist außerdem die tarifliche Ausschlussfrist. Auch wenn Teilzeitbeschäftigte in Ihrem Haus nicht klagen sollten, jedoch Ansprüche in Textform, z.B. per E-Mail geltend gemacht haben, ist die tarifliche Ausschlussfrist gehemmt. Entsprechend sind je nach Einrichtung bilanzielle Rückstellungen zu bilden.

1.8. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Sollte das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des 8. Senats auch im Bereich der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes bzw. der AVR-Caritas bestätigen, wird dies voraussichtlich zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung der Arbeitgeber führen.

Hinzu kommt in diesem Fall das Risiko, dass der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund Beitragsnachforderungen stellt. Aufgrund des sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzips müssen auch nicht gezahlte Überstundenzuschläge, die nach der neuen Rechtsprechung beansprucht werden können, verbeitragt werden („Phantomlohn“). Es kann sogar aktuell nicht völlig ausgeschlossen werden, dass die DRV auf der Grundlage der Entscheidung des 8. Senats zur Pflegerin im Dialyse- und Nierentransplantationszentrum Beitragszahlungen verlangt, obwohl diese Entscheidung wie dargelegt nicht unmittelbar für den öffentlichen Dienst einschlägig ist.

In einem solchen Fall sollte kritisch die Einlegung von Rechtsmitteln gegen den Bescheid der DRV geprüft werden. Gern unterstützen wir Sie hierbei!