

EuGH Urteil vom 29.07.2024 Az. C-184/22 sowie BAG Urteil vom 05.12.2024 Az. 8 AZR 370/20,

Zum Thema **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen:**

Sachverhalt:

Zwischen den Parteien war streitig, ob die teilzeitbeschäftigte Klägerin ab der ersten Mehrarbeitsstunde, über die arbeitsvertraglich vereinbare Arbeitsleistung, Anspruch auf Überstundenzuschläge hat. „Der Beklagte ist ein ambulanter Dialyseanbieter mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern. Die Klägerin ist bei ihm als Pflegekraft im Umfang von 40 % einer Vollzeitbeschäftigten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und ver.di abgeschlossene MTV Anwendung. Nach § 10 Nr. 7 S. 2 MTV sind Überstunden mit einem Zuschlag von 30 % **zuschlagspflichtig**, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.“

Gründe:

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 29.07.2024 unter dem Az. C – 184/22 für Recht erkannt, dass teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die Überstunden leisten, die über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen und dafür keinen Zuschlag erhalten, **werden** gegenüber vollzeitbeschäftigten Pflegekräften, die für die Stunden, die ihre 39 Wochenarbeitsstunden überschreiten, einen Überstundenzuschlag erhalten, ungleich behandelt.

Dieser Einschätzung ist das Bundesarbeitsgericht BAG in seinem Urteil vom 05.12.2024 Az. 8 AZR 370/22 nunmehr gefolgt.

Das BAG führt hierzu aus:

„Der EuGH hat entschieden, dass es gegen § 4 Nr. 1, 2 RV Teilzeitarbeit, Art. 157 AEUV und Art. 2 Abs. 1 lit. b Gleichbehandlungs-RL, Art. 4 Abs. 1 Gleichbehandlungs-RL verstößt, wenn eine nationale Regelung die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorsieht, die über die regelmäßige Arbeitszeit von sich in einer vergleichbaren Lage befindenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus gearbeitet werden.

In Anwendung dieser Vorgaben entscheidet der Senat, dass § 10 Nr. 7 S. 2 MTV insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam sei, als er bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende

anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsehe. Einen sachlichen Grund für eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung könne der Senat nicht erkennen. Die aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG folgende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führe zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift.“ (Anmerk. RA Prof. Dr. Christian Arnold, LL. M. (Yale), Gleiss Lutz, Stuttgart)

Praxistipp:

Die MAVen mögen allen teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen empfehlen, die Überstundenzuschläge, soweit noch nicht geschehen, fristwährend (aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist) schriftlich per Mail geltend zu machen.

Redaktion: T. Schreiber, GF AGMAV vom 09.01.2025