



Personalratsinfo

Urteil des BAG zum Thema „Überstundenvergütung bei Teilzeit“

Endlich, werden viele Teilzeitbeschäftigte sagen, endlich hat das Bundesarbeitsgericht für mehr Gerechtigkeit zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gesorgt.

Schon im Leitsatz der Entscheidung vom 19.12.2018 hat das BAG deutlich gemacht:

„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.“

Viele Tarifverträge, beispielsweise der TVÖD, Tarifverträge der Wohlfahrtsverbände AWO und DRK sowie andere Tarifverträge im Gesundheitswesen benachteiligen Teilzeitbeschäftigte durch ihre Überstundenregelung.

Ein Beispiel

Eine Vollzeitbeschäftigte nach TVÖD hat für die Woche eine geplante Arbeitszeit von 32 Stunden. Am Montag erfährt sie, dass sie am Freitag, ihrem freien Tag, einen Dienst übernehmen soll.

Für diese Beschäftigte sind die geleisteten Stunden **Überstunden**.

Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.	Wo.-Std.
F	F	F	F	X	X	X	32
				F			40

Bei einer Teilzeitkraft nach TVÖD mit einer geplanten Arbeitszeit von 32 Stunden für diese Woche ist die tarifliche Regelung eine andere. Wenn sie am Montag erfährt, dass sie am Freitag, ihrem freien Tag, einen Dienst übernehmen soll, ist es für sie **Mehrarbeit ohne einen Zeitzuschlag**. Das ist eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten, die durch § 4 Abs. 1 TzBfG verboten ist.

Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.	Wo.-Std.
F	F	F	F	X	X	X	32
				F			40

Teilzeitbeschäftigte sollten daher mit Hilfe des Personalrates ihre Dienstpläne entsprechend der tariflichen Ausschlussfrist prüfen und etwaige Überstundenzuschläge rückwirkend geltend machen.