



15.12.2017

Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten:

BAG urteilt, dass Zeitzuschläge anfallen können

BAG, Urteil vom 23. März 2017 (Az. 6 AZR 161/16): Eigentlich ist Feierabend, trotzdem kann dieser noch nicht begonnen werden - irgendetwas zwingt dazu, länger zu bleiben. Um einen Ausgleich hierfür zu schaffen, gibt es hierzu einen Zeitzuschlag – bislang faktisch nur Vollbeschäftigte. Das ändert sich jetzt dank eines neuen Urteils des Bundesarbeitsgerichts.

Grundlage des Urteils ist § 7 Abs. 7 TVöD-K, welcher sich gleichlautend als § 5 Abs. 5 der Anlage 30 und als §§ 4 Abs. 7 in den Anlagen 31 bis 33 zur AVR wiederfindet. Danach sind Überstunden "die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten [...] für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgende Kalenderwoche ausgeglichen werden."

Für Teilzeitbeschäftigte bedeutete dies, dass zwischen ihrer geschuldeten Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nur eine sogenannte Mehrarbeit anfiel, für die kein Zeitzuschlag vorgesehen ist.

In der Vergangenheit wurde dies damit unter anderem damit begründet, dass die Belastungsgrenze für beide Gruppen gleich seien: Erst bei Überschreitung einer vollzeitigen Wochenarbeitszeit sei diese überschritten. Daher sei ein tarifvertraglicher Ausschluss insoweit zulässig. Das BAG hat hier im Lichte des § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) eine Neubewertung vorgenommen. **Hiernach darf ein Teilzeitbeschäftigter nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte – außer es gibt eine sachliche Rechtfertigung. Eine solche konnte das BAG nicht (mehr) erkennen.** Im Ergebnis fallen die Zeitzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten ab der ersten Stunde der vertraglich geschuldeten Wochenarbeitszeit an. Ausgenommen ist wie bei den Vollzeitbeschäftigten nur der Fall, dass diese nicht innerhalb einer Woche wieder ausgeglichen werden können.

Ob die Überstundenregelung auf die Anlage 6 zu den AVR übertragbar ist, ist mit dieser Entscheidung nicht klar entschieden und bleibt bis zu einer weiteren Entscheidung streitig. Es wird die Ansicht vertreten, dass dies nicht der Fall sei, da nach § 1 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 6 zu den AVR Überstunden nur angeordnet werden dürfen, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis entsteht. Gegen diese Auffassung spricht jedoch, dass es darauf für den Dienstnehmer nicht ankommen kann: Die Überstundenvergütung wird dafür gezahlt, um die Überschreitung der vertraglich vereinbarten Belastungsgrenze und den Eingriff in die Freizeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin zu kompensieren. Ob diesem Eingriff ein dringendes oder weniger dringendes betriebliches Interesse des Dienstgebers zugrunde liegt, kann dafür keinen Unterschied machen. Dies obliegt alleine in der Sphäre des Dienstgebers, die Dienstnehmer nicht beeinflussen.

Fazit

Auf zwei wichtige Punkte ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen: Zum einen auf die sechsmonatige Ausschlussfrist nach § 23 des Allgemeinen Teil der AVR. **Mitarbeiter müssen also darauf achten, dass Überstunden innerhalb dieser Frist rechtzeitig geltend gemacht werden, andernfalls verfallen hieraus resultierende Ansprüche.** Zum anderen liegt die Darlegungs- und Beweislast regelmäßig beim Dienstnehmer. Umfasst sind nur vom Dienstgeber angeordnete Überstunden. Dabei obliegt dem Mitarbeiter nach der Rechtsprechung des BAG die Beweislast, "wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden hat". Die Anordnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen, was insbesondere bei einer mündlichen Anordnung regelmäßig Beweisschwierigkeiten mit sich bringt. Im Falle einer konkludenten Anordnung muss der Dienstnehmer den Beweis antreten, dass die zugewiesene Arbeit innerhalb der zugewiesenen Arbeitszeit "unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers" nicht schaffbar war (Preis in Erfurter Kommentar, § 611 BGB, Rn. 666). Alleine die längere Anwesenheit des Dienstnehmers genügt hierfür nicht.

Der Dienstgeber kann die Überstunden auch billigen, das heißt nachträglich genehmigen. Dies ist beispielsweise bei der Abzeichnung eines Stundenzettels der Fall. Möglich ist auch die Duldung von Überstunden durch den Dienstgeber. Dafür muss der Dienstgeber die Überstunden erkannt und hingenommen und nicht unterbunden haben. Der Dienstnehmer muss jedoch darlegen und beweisen, wann und wie der Dienstgeber hiervon Kenntnis erlangt hat und wie es im Anschluss hieran zu einer weiteren Überstundenleistung kam. Dies gestaltet sich in einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung oft als schwierig.

Kontakt:

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas)

Tel.: (030) 6796936-30
E-Mail: akmas@caritas.de