BAG zum Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge in Teilzeit

19.12.2018

BAG, Urteil vom 19.12.2018, Az. 10 AZR 231/18. Schlagworte: Teilzeit, TzBfG, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag, Vollzeittätigkeit.

Leitsatz: 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.

Auf den Punkt gebracht: Mehrarbeitszuschläge entstehen nicht erst dann wenn die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erreicht ist, sondern wenn die individuell vereinbarte Teilzeit überschritten wird.

Auszüge:

RN47: „Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG dürfen Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Die Norm des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein.“ (…)

RN48: „Teilzeitbeschäftigte werden wegen der Teilzeitarbeit ungleichbehandelt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft *(vgl. BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 46, BAGE 158, 360; 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 15; 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 32, BAGE 148, 1)*. § 4 Abs. 1 TzBfG schützt vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren *(BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - aaO)*.“

RN49: „Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung daher mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Eine geringere Arbeitszeit darf grundsätzlich nur quantitativ, nicht qualitativ anders vergütet werden als Vollzeitarbeit (…)“

Fundstelle(n):

- Bundesarbeitsgericht, Entscheidung im Volltext und PM 70/18

Schlagwörter
Baden-Württemberg Recht
diesen Inhalt herunterladen: PDF