

BAG-Urteil zur Überzeitzulage: Individuelle Sollarbeitszeit ist künftig ausschlaggebend

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine Rechtsprechung geändert: jetzt haben auch Teilzeitkräfte, die mehr arbeiten, als in ihrer individuellen Sollarbeitszeit vereinbart, Anspruch auf eine Überzeitzulage für diese Mehrarbeits-Stunden.

Das BAG vertritt die Auffassung, dass Mehrarbeitszuschläge den Arbeitgeber grundsätzlich davon abhalten sollen, in den geschützten Freizeitbereich der Beschäftigten einzugreifen. Falls er dies doch tut, ist die „Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu entlohnen“.

Maßgebend dafür ist jetzt die jeweils individuell vereinbarte Sollarbeitszeit und nicht – wie in der bisherigen Rechtsprechung üblich – die so genannte Vollarbeitszeitschwelle. Die lag in den Funktionsgruppen beispielsweise bei 1.827 Arbeitsstunden im Jahr.

Was bedeutet das für die Tarifverträge der EVG, die auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung abgeschlossen wurden? Für uns ist die Antwort eindeutig: das Urteil (vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18 juris Rn. 67) ist auch auf unsere Tarifverträge anzuwenden.

Gleiches gilt nach unserer Auffassung auch für Beschäftigte die Vollzeit arbeiten, die aber durch Sollmindernden Vortrag, Krankheit oder weil sie erst im Laufe des Jahres ihre Tätigkeit aufgenommen haben, Mehrarbeit ohne Zulage geleistet haben, da sie die Sollarbeitszeit von 1.827 Stunden – aufgrund vorgenannter Umstände – nicht erreichen konnten.

Wir als EVG begrüßen die neue Rechtsprechung des BAG. Vom höchsten deutschen Arbeitsgericht ist jetzt festgestellt worden, dass es aufgrund des Diskriminierungsverbots unzulässig ist, Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich erst dann zu gewähren, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers überschritten wird. **Das stärkt insbesondere die Rechte der Teilzeitkräfte, die nun nicht mehr benachteiligt werden.**

Wenn Du als Teilzeitkraft entsprechende Mehrarbeitsstunden geleistet hast, solltest Du Deinen Anspruch deshalb nachweisbar (also schriftlich) und fristgerecht – bis spätestens 25.7.2019 – geltend machen. Nur so hat er Bestand. Das ist wichtig, sollte der Arbeitgeber Deinen Anspruch bestreiten.

Das entsprechende „Geltendmachungsschreiben“ bekommst Du in Deiner EVG-Geschäftsstelle oder auf der EVG-Homepage (www.evg-online.org) zum download.