

Neues aus der Rechtsprechung

EuGH: Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Machen tarifvertragliche Bestimmungen eine zusätzliche Vergütung von Mehrarbeit davon abhängig, dass eine bestimmte Zahl von Gesamtarbeitsstunden überschritten wird, kann dies eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten darstellen, wenn für diese dieselbe Stundenzahl maßgeblich ist wie für Vollzeitbeschäftigte. Die Maßstäbe für die Feststellung einer Benachteiligung waren in der Rechtsprechung zuletzt uneinheitlich angelegt worden. Der EuGH (Urteil vom 19. Oktober 2023 – C-660/20) fällt nun die lange erwartete Entscheidung über einen Vorlagebeschluss des BAG vom 11. November 2020.

Der Kläger ist seit 2001 bei dem beklagten Luftfahrtunternehmen als Pilot mit einem Teilzeitanteil von 90% beschäftigt. Tarifvertraglich ist bestimmt, dass die sogenannte „Flugdienstzeit“ ein Teil der mit dem Grundgehalt vergüteten Arbeitszeit ist. Eine über diese hinausgehende Mehrflugdienststundenvergütung wird geleistet, wenn ein Arbeitnehmer eine bestimmte Zahl von Flugdienststunden im Monat (die „Auslösegrenze“) überschreitet. Diese Auslösegrenze hängt nicht davon ab, ob ein Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit beschäftigt wird.

Der Kläger verlangte Mehrvergütung auf der Grundlage einer entsprechend abgesenkten Auslösegrenze. Er machte geltend, das Heranziehen von identischen Auslösegrenzen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte verstoße gegen das Teilzeitdiskriminierungsverbot in § 4 Abs. 1 TzBfG. Insbesondere gebe es keinen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung, da mit der Mehrflugdienststundenvergütung die Tarifvertragsparteien entgegen der Auffassung der Beklagten nicht bezweckt hätten, besondere Arbeitsbelastungen auszugleichen, sondern allein den individuellen Freizeitbereich der Arbeitnehmer haben schützen wollen.

Die Beklagte war der Auffassung, sie schulde die vom Kläger geforderte Zahlung nicht, da es einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und von Vollzeitbeschäftigten

gebe. Da die Mehrvergütung eine besondere Arbeitsbelastung ausgleichen solle, werde sie nur dann geschuldet, wenn die Auslösegrenzen überschritten seien.

Das ArbG München hatte der Klage auf die Vergütungs differenzen stattgegeben; das LAG München hatte sie in der Berufung abgewiesen. Das BAG hat den EuGH um Vorabentscheidung der folgenden Fragen ersucht:

1. Nach welcher Methodik ist zu prüfen, ob eine nationale Vorschrift Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich des Entgelts gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter im Sinne von 4 Nr. 1 der Teilzeitrichtlinie 97/81/EG behandelt? Ist dabei die Gesamtvergütung oder der einzelne Entgeltbestandteil in den Blick zu nehmen?
2. Kann der Zweck, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen, die schlechtere Behandlung im Sinne von § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und ein Abweichen vom Pro-rata-temporis-Grundsatz nach § 4 Nr. 2 der Teilzeitrichtlinie 97/81/EG rechtfertigen?

Der EuGH hat das Vorabentscheidungsverfahren in seinem nun verkündeten Urteil zugunsten der Auffassung des Klägers entschieden.

Demnach ist – so die Antwort auf die erste Vorlagefrage – in einer Regelung, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstunden bei einer bestimmten Tätigkeit wie dem Flugdienst eines Flugzeugführers überschritten wird, eine „schlechtere“ Behandlung der Teilzeitbeschäftigten im Sinne von § 4 Nr. 1 der Teilzeitrichtlinie 97/81/EG zu sehen.

Der EuGH stützt seine Entscheidung insoweit vor allem darauf, dass ein teilzeitbeschäftigter Flugzeugführer die Mehrvergütung nicht mit der ersten Stunde erhalte, mit der seine individuelle Auslösegrenze überschritten wird, sondern erst dann, wenn er die für vollzeitbeschäftigte Flugzeugführer geltende Auslösegrenze überschreite. Somit müsse der teilzeitbeschäftigte Flugzeugführer, um die Mehrvergütung zu erhalten, dieselbe Zahl Flugdienststunden wie ein vollzeitbeschäftigter Flugzeugführer verrichten, ohne dass diese Schwelle herabgesetzt werde. Unter diesen Bedingungen erreichten

Teilzeitbeschäftigte die erforderlichen Auslösegrenzen nur mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit. Es komme so letztlich zu einer nachteiligen Beeinflussung von Leistung und Gegenleistung.

Mit Blick auf die zweite Frage urteilte der EuGH, die Richtlinie stehe einer Regelung entgegen, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstunden bei einer bestimmten Tätigkeit wie dem Flugdienst eines Flugzeugführers überschritten wird, um eine besondere Arbeitsbelastung bei dieser Tätigkeit auszugleichen.

Nach § 4 Abs. 1 der Teilzeitrichtlinie sei eine Ungleichbehandlung wie die vorliegende zwar durch einen „sachlichen Grund“ zu rechtfertigen. Der Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung stelle einen solchen allerdings nicht dar. Es bestehe schon Zweifel daran, dass die einheitliche Grenze überhaupt zur Erreichung des Ziels geeignet sei. Sie laufe nämlich darauf hinaus, dass individuelle Auswirkungen, die sich aus der Arbeitsbelastung und den flugspezifischen Zwängen ergeben, grundsätzlich außer Betracht bleiben. Zudem würden die eigentlichen Gründe für die Teilzeitarbeit – z. B. etwaige außerberufliche Belastungen – keine Berücksichtigung finden. Ferner führe die einheitliche Grenze entgegen der eigentlichen Intention des Tarifvertrags möglicherweise dazu, dass eher Teilzeitkräfte als Vollzeitkräfte zu übermäßiger Arbeit herangezogen würden.

Mit der Entscheidung des EuGH wird die in der Praxis benötigte Klarheit für die Gestaltung tariflicher Mehrarbeitszuschläge geschaffen.

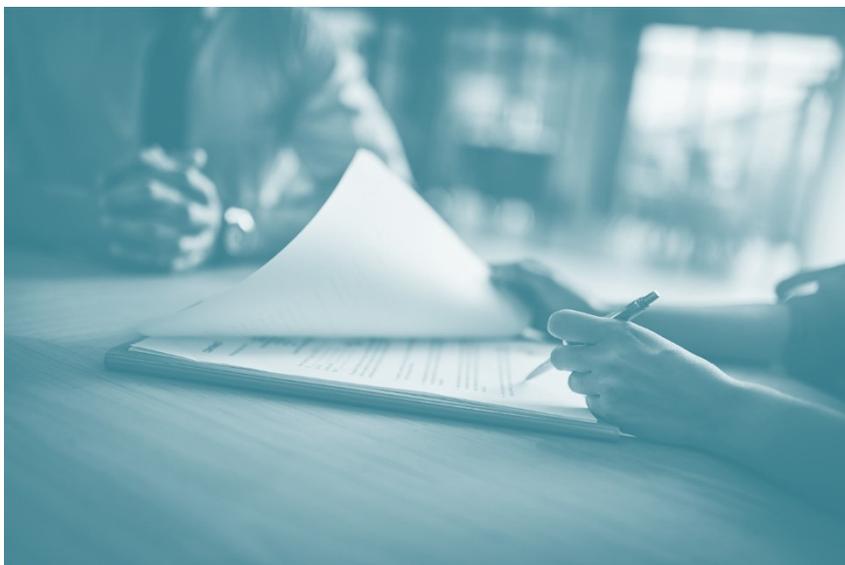
Die Entscheidung ist auf den ersten Blick überraschend. Sie steht im Widerspruch zu den Schlussanträgen des Generalanwalts Emiliou vom 01.12.2022, welcher eine Vereinbarkeit der Regelung mit Unionsrecht gesehen hatte, weil jede geleistete Arbeitsstunde eines Arbeitnehmers gleich hoch vergütet werde, unabhängig davon, ob er in Teilzeit arbeite oder nicht. Zudem beantwortet sie die erste Vorlagefrage – Vergleich von Entgeltbestandteilen oder Gesamtvergütung – streng genommen nicht.

Die bisherige Rechtsprechung des BAG konzentrierte sich vorwiegend auf die Frage der Feststellung einer Ungleichbehandlung, wobei die Methodik hierfür unter den Senaten des Gerichts umstritten war. Teilweise haben diese einen Vergleich der Gesamtvergütung angestellt und eine Ungleichbehandlung gesehen, wenn für die gleiche

Zahl von Arbeitsstunden eine ungleiche Vergütung geleistet wurde. In anderen Entscheidungen wurden einzelne Entgeltbestandteile isoliert verglichen.

Der EuGH nimmt in seiner Entscheidung ohne Weiteres an, dass eine Ungleichbehandlung hier darin liegt, dass die Überstundenmehrvergütung für Teilzeitkräfte schwieriger zu erreichen ist.

Mit der nun ergangenen Entscheidung des EuGH ist daher zu erwarten, dass sich der Fokus auf die Frage verlagern wird, wie eine – wie auch immer geartete – Ungleichbehandlung zu rechtfertigen ist. Bei der Gestaltung zukünftiger Regelungswerke ist verstärkt darauf zu achten, dass eine entgeltdifferenzierende Regelung nicht nur einen Zweck (hier: Ausgleich bei übermäßiger Beanspruchung) hat, sondern dass dieser Zweck auch zuverlässig erreicht wird und nicht durch anderweitige Nachteile für Teilzeitbeschäftigte konterkariert wird. Exemplarisch für eine solche nachteilige Nebenwirkung für Teilzeitbeschäftigte ist etwa der – vom EuGH hervorgehobene – Aspekt, dass diese sich unter Geltung der streitgegenständlichen Regelung einer erhöhten Gefahr der übermäßigen Inanspruchnahme ausgesetzt sähen, da ihre Überstunden für den Arbeitgeber tendenziell günstiger seien.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de