

# Überstunden nicht nur bei Vollzeit

**BUNDESARBEITSGERICHT** Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ausgleich

Das Bundesarbeitsgericht hat für einen in Teilzeit Beschäftigten im Bereich des öffentlichen Dienstes entschieden, dass zuschlagspflichtige Überstunden geleistet werden, wenn die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit überschritten wird.

Von Jessica Reckler

Sven arbeitet in Teilzeit in der Pflege im Schichtdienst. Er nimmt weniger Geld in Kauf, um mehr Zeit mit seinen Kindern verbringen zu können. Allerdings: Obwohl sich Sven bewusst für regelmäßig weniger Arbeitszeit entschieden hat, steht bei ihm ungeplante, kurzfristig angeordnete Mehrarbeit, die über die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit hinausgeht, immer wieder auf der Tagesordnung. Jetzt bekommt Sven zumindest einen Zuschlag für diese zusätzlich von ihm geleistete Arbeitszeit.

Grundsätzlich können Beschäftigte in Teilzeit nicht einfach zur Mehrarbeit aufgefordert werden. Im zumutbaren Rahmen sind sie jedoch hierzu verpflichtet, sofern die Umstände des Einzelfalls beachtet werden (beispielsweise bei akuten betrieblichen Notfällen) und eine Vereinbarung zwischen den jeweiligen Parteien hierzu besteht. In der Regel erhalten sie jedoch keinen Zuschlag bei geleisteter Mehrarbeit bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Es entsteht der Eindruck, dass Teilzeitbeschäftigte auf Abruf für flexibel einsetzbare Mehrarbeit ohne Mehrkosten zur Verfügung stehen müssten. Dieses Diskriminierungspotenzial gegenüber Vollzeitbeschäftigten, die ab der ersten Überstunde aus Mehrarbeit einen Ausgleich erhalten, wurde durch das Bundesarbeitsgericht (BAG Urteil vom 23.03.2017 AZ: 6 AZR 161/16) erstmals im öffentlichen Dienstes (TVöD-K) abgeschafft.

Es gibt keine gesetzliche Regelung für Teilzeitbeschäftigte zur zusätzlichen Ausgleichspflicht über die tatsächlich zu vergüten-



den Stunden in Mehrarbeit hinaus. Überstunden müssen exakt abgerechnet werden. Pauschale Vereinbarungen (wie eine monatlich festgelegte Summe zur Abgeltung aller Überstunden oder Mehrarbeit) sind nicht statthaft. Aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Arbeitsvertrages kann sich nun infolge des BAG-Urteils für Beschäftigte in Teilzeit ein Ausgleichsanspruch in Form von Zuschlägen oder Freizeitausgleich ergeben.

## Teilzeitkräfte dürfen nicht diskriminiert werden

Sind Teilzeitbeschäftigte arbeitsvertraglich zur Mehrarbeit verpflichtet oder leisten sie diese mit ihrer Zustimmung über die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit hinaus, sollten sie bei ihrer betrieblichen Interessenvertretung herausfinden, ob und in welcher Weise diese nun besonders abgegolten wird.

Die bestehenden Regelungen sind daraufhin zu prüfen, ob Überstundenzuschläge oder ein entsprechender Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte vereinbart worden sind. Es ist zu klären, ob Ansprüche bestehen, vorhandene Ansprüche sind einzufordern. Zu beachten sind hierbei die tarif- und arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen von beispielsweise sechs Monaten nach Entstehen des Anspruches.

Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen haben darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Es gilt zu prüfen, ob das BAG-Urteil für die Teilzeitbeschäftigten anzuwenden ist.

Regelungen zur Arbeitszeit sind oftmals kompliziert. Bei der Gestaltung sind häufig viele Einzelheiten abzuwägen. Daher empfiehlt es sich, auf externe Beratung und Hilfe bei der arbeitsrechtlichen Prüfung zurückzugreifen. Auf Anregung von Sven werden seine und die Ansprüche von Kollegen jetzt geprüft.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

Das Thema Arbeitszeit sorgt immer wieder für Probleme in den Betrieben und Dienststellen. Im öffentlichen Bereich haben Teilzeitbeschäftigte jetzt in bestimmten Fällen Anspruch auf Ausgleich bei Mehrarbeit.

## WAS BEST BIETET

Die BEST-Experten stehen beratend zur Verfügung und helfen als Sachverständige bei der Erarbeitung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch rund um das aktuelle Thema Arbeitszeit/Überstunden.



Informationen unter [best-saarland.de](http://best-saarland.de) oder telefonisch unter der Nummer 0681 4005-249.