

AR ARBEITGEBER- RUNDSCHREIBEN



Aus Politik, Recht und Praxis für das
Personalwesen der Versicherungswirtschaft

AUSGABE 14/2019

17.04.2019

BAG zu Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit – Keine Auswirkungen auf den MTV der Versicherungswirtschaft

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18) für den MTV der Systemgastronomie entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte bereits ab der ersten Stunde der individuellen Mehrarbeit Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag haben. Für den PVT gilt dies nicht.

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten in Teilzeit mit einer vereinbarten Jahresarbeitszeit von 1.817,88 Stunden beschäftigt. Bei der Beklagten sind in § 4 Nr. 1 Abs. 1 des anzuwendenden Manteltarifvertrags der Systemgastronomie (MTV SG) als regelmäßige Arbeitszeit 39 Std. pro Woche bzw. 169 Std. monatlich geregelt. § 4 Nr. 3 Abs. 1 MTV SG ermöglicht die einzelvertragliche Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit. In diesem Fall beträgt die Jahresarbeitszeit für eine Vollzeittätigkeit 2.028 Std. und für eine Teilzeittätigkeit entsprechend weniger. Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern mit Jahresarbeitszeit kann gem. § 4 Nr. 3 Abs. 4 MTV SG monatlich zwischen 85 - 115 % der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit schwanken.

§ 4 Nr. 4 Abs. 1 MTV SG definiert, dass unter Mehrarbeit im Sinne des Tarifvertrags diejenige Arbeitsleistung zu verstehen ist, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach § 4 Nr. 1 Abs. 1 MTV SG hinausgeht und ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wird. In § 4 Nr. 4 Abs. 5 MTV SG heißt es, dass bei einer festgelegten Jahresarbeitszeit Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung ist, die am Ende des Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausging. Der MTV SG sieht dann vor, dass Mehrarbeit im Sinne der Jahresarbeitszeit mit einem Zuschlag von 33 % zu vergüten ist.

Tatsächlich hatte die Klägerin über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinaus 19,69 Std. Mehrarbeit geleistet. Diese wurde ihr von der Beklagten vergütet, jedoch ohne die im Tarifvertrag vorgesehenen Zuschläge für Mehrarbeit. Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Mehrarbeitszuschläge von 33 % für 19,69 Std. in Höhe von 85,85 € geltend.

Die Beklagte verweist auf § 5 Nr. 5 MTV SG, wonach bei Teilzeitkräften Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit ist, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeit-tätigkeit nach § 4 Nr. 1 MTV SG hinausgeht. Da die Klägerin die Arbeitszeit einer Voll-zeitkraft nicht erreichte, lehnte die Beklagte die Zahlung ab. Die Klägerin ist der Ansicht, dass diese Tarifnorm auf sie nicht anzuwenden sei, sondern nur für Teilzeitbeschäftigte mit Monatsarbeitszeit gelte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Beru-fung der Beklagten zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe

In seinem Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18) stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) fest, dass der Klägerin die Zuschläge für die geleistete Mehrarbeit von 19,69 Std. zu-stünden.

Grundsätzlich unterscheidet der MTV SG zwei Arbeitszeitmodelle, nämlich das der regel-mäßigen Monatsarbeitszeit und das der Jahresarbeitszeit.

Maßgeblich für die Definition von Mehrarbeit bei Teilzeitkräften mit vereinbarter Jah-resarbeitszeit sei § 4 Nr. 4 Abs. 5 MTV SG. Hiernach gelte als Mehrarbeit, was am En-de des festgelegten Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte individuelle Jahresar-beitszeit hinausgehe. Demgegenüber sehe § 4 Nr. 4 Abs. 1 MTV SG für Arbeitnehmer mit vereinbarter Monatsarbeitszeit eine andere Definition von Mehrarbeit vor. Diese sei erst dann gegeben, wenn Teilzeitkräfte über die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus arbeiten würden.

Die Regelung des § 5 Nr. 5 MTV SG, wonach Mehrarbeitszuschläge erst ab Erreichen der Vollarbeitszeit zu leisten seien, komme bei Arbeitsverhältnissen mit vereinbarter Jahresarbeitszeit aus systematischen Erwägungen nicht zur Anwendung. Ansonsten wären Arbeitgeber schon dann zur Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen verpflichtet, wenn sich die geleistete monatliche Arbeitszeit im zulässigen Schwankungsbereich bis zu 115 % bewege. Dieses Ergebnis liefe aus Sicht des BAG der mit der Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit verfolgten Flexibilisierung zuwider und könne von den Tarifver-tragsparteien nicht beabsichtigt gewesen sein.

Die vorstehenden Erwägungen würden auch von Sinn und Zweck der im MTV SG getroffenen Regelungen gestützt. Grundsätzlich könnten die Tarifvertragsparteien den Zweck einer tariflichen Leistung selbstständig bestimmen. Eine Tarifbestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge vom Überschreiten einer bestimmten Tages-oder Wochenarbeitszeit abhängig mache, diene in der Regel dazu, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszuglei-chen. Besondere Anhaltspunkte im Tarifvertrag könnten aber erkennen lassen, dass es den Tarifparteien stattdessen um den Schutz des individuellen Freizeitbereichs gehe. Vorliegend sei ersichtlich, dass die Verteuerung der Mehrarbeit durch die Zuschlags-

pfligt dem Schutz des über die jeweils individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Freizeitbereichs der Arbeitnehmer dienen sollte. Zwar benenne die maßgebliche tarifvertragliche Bestimmung diesen Zweck der Mehrarbeitszuschläge nicht unmittelbar, dies ergebe sich jedoch aus der tarifvertraglichen Systematik. So enthalte der MTV SG keinen Programmsatz, wonach Mehrarbeit zu vermeiden sei, vielmehr sei die Zulässigkeit von Mehrarbeit im MTV SG angelegt. Durch die Zuschlagspflichtigkeit solle der Arbeitgeber veranlasst werden, die Arbeitszeit auch während einer längeren Periode so zu planen, dass am Ende des Berechnungszeitraums keine Mehrarbeit anfallt. Auch die Tatsache, dass der Tarifvertrag die Höhe der Mehrarbeitszuschläge für Neueinstellungen mit regelmäßiger Monatsarbeitszeit in § 4 Nr. 4 Abs. 2 MTV SG niedriger bemessen habe, spreche gegen den Zweck eines Ausgleichs für Belastungen, da diese für neu eingestellte Arbeitnehmer und für Stammarbeitskräfte identisch seien.

Ein anderes Auslegungsergebnis, nach dem ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten mit vereinbarter Jahresarbeitszeit davon abhängig wäre, dass die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten würde, wäre auch mit § 4 Abs. 1 TzBfG nicht vereinbar. Danach dürfen Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, wenn nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Für die Prüfung, ob Teilzeitkräfte benachteiligt werden, müsse – so das BAG (in Abkehr seiner bisherigen Rechtsprechung) – auf die einzelnen Entgeltbestandteile abgestellt werden. Würden Vollzeitkräfte Zuschläge bereits für die erste Mehrarbeitsstunde erhalten und Teilzeitkräfte erst dann, wenn sie das Delta zwischen ihrer individuellen Teilzeitquote und der Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit gearbeitet hätten, ginge damit eine wegen ihrer Teilzeitquote höhere Belastungsgrenze einher und Teilzeitkräfte würden damit unmittelbar benachteiligt. Im Rahmen eines Vergleichs von Arbeitnehmern mit Jahresarbeitszeit in Vollzeit mit solchen in Teilzeit müssten letztere jeweils bei Überschreiten ihrer individuellen Jahresarbeitszeit Zuschläge auf ihre Mehrarbeit erhalten, um dem Zweck der Belohnung des geleisteten Freizeitopfers gerecht zu werden.

Das BAG führt weiter aus, dass ein sachlicher Grund i.S.v. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten rechtfertigen könne. Entscheidend sei der Zweck der Leistung. So könne eine unterschiedliche Behandlung dann gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund für die Ungleichbehandlung aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lasse. Wenn aber wie vorliegend ein Manteltarifvertrag insgesamt den Zweck verfolge, mit Mehrarbeitszuschlägen Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, so beziehe sich dies in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte mit Jahresarbeitszeit.

Eine derartige Unterscheidung mit Blick auf den Zweck eines Tarifvertrages verstoße auch nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Aus diesem folge nur das Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Danach führe die Leistung von Mehrarbeitszuschlägen ab Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit nicht zu einer ungerechtfertigten Besserstellung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitkräfte mit Jahresarbeitszeit, sondern beide Gruppen würden gleichbehandelt. Sie erhielten für die gleiche Belastung, die durch den Eingriff in ihre Freizeit einträte, die gleichen Mehrarbeitszuschläge.

Schlussendlich führt das BAG aus, dass gemäß dem zugrunde liegenden MTV SG auch ein Vergleich von Teilzeitarbeitnehmern mit Jahresarbeitszeit mit solchen mit Monatsarbeitszeit zu keiner Besserstellung der ersten Gruppe führe, denn auch Letztere müssten über § 4 Abs. 1 TzBfG einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit erhalten.

Bewertung

Bereits im Arbeitgeber-Rundschreiben 02/2019 vom 11. Januar 2019 behandelten wir die vorstehende Entscheidung auf Grundlage der Pressemitteilung des BAG. Zum damaligen Zeitpunkt war noch nicht absehbar, welche Auswirkungen die Entscheidung auf die Anwendung von § 11 Ziff. 2 des Manteltarifvertrags der privaten Versicherungswirtschaft haben wird. Nunmehr steht fest, dass das BAG in seiner Entscheidung speziell die infrage stehenden Regelungen des zugrunde liegenden MTV SG geprüft hat. Eine generalisierende Aussage, die auch für andere Tarifverträge zwingende Geltung beansprucht, ist damit nicht verbunden. Die Feststellungen des BAG zum MTV SG sind folglich auf § 11 Ziff. 2 des Manteltarifvertrags der privaten Versicherungswirtschaft (MTV) nicht übertragbar.

Das BAG legt in seinem Urteil sehr ausführlich dar, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei darin sind, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Wenn sich der Grund einer Ungleichbehandlung von Teil- und Vollzeitkräften aus dem Verhältnis von Leistungszweck der Mehrarbeitszuschläge und dem Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt, kann eine jeweils unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein.

Hinsichtlich des streitgegenständlichen MTV SG stellt das Gericht in Bezug auf die Mehrarbeitszuschläge fest, dass diese nicht dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen, die entstehen, wenn Arbeitnehmer über die tarifliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus tätig werden, sondern stattdessen das sog. „Freizeitopfer“ ausgleichen sollen, das bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit entsteht. In der Folge kommt das BAG konsequent zu dem Ergebnis, dass bei einer derartigen Zweckbestimmung im streitgegenständlichen Tarifvertrag Teil- und Vollzeitkräfte mit Monats- und Jahresarbeitszeit gleich behandelt werden und ab Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge erhalten müssen.

Die Zweckbestimmung im MTV der Versicherungswirtschaft ist eine andere. Bereits aus diesem Grund ist das Urteil auf die Auslegung der hier geregelten Tarifnormen nicht übertragbar. Die Regelungen in § 11 Ziff. 2 MTV zur Mehrarbeit und insbesondere die Mehrarbeitszuschläge dienen nämlich gerade nicht dem Ziel, den individuellen Freizeitbereich zu schützen, sondern dem Ausgleich der besonderen Belastung, die bei Überschreiten der Vollarbeitszeit entsteht (so auch *Hopfner*, Kommentar für die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, § 11 MTV Rz. 30). Hierfür spricht zum einen bereits die Festlegung in § 11 Ziff. 2 Abs. 1 MTV, dass Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. § 11 Ziff. 1 MTV – somit 38 Wochenstunden – hinaus geleistete angeordnete Arbeit ist. Auch die Berechnung des Mehrarbeitszuschlags auf der Grundlage von 1/162 des Monatsbezugs basiert auf der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bereits diese Regelungen führen gemäß den Ausführungen des BAG in der Regel zum Schluss, dass damit der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung oberhalb von 38 Wochenstunden zu vermeiden. Ohne besondere Anhaltspunkte im

Tarifvertrag könne – so das BAG – nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass der individuelle Freizeitbereich geschützt werden solle. Diese weiteren Anhaltspunkte, die einen Hinweis auf den Schutz der Freizeit geben könnten, fehlen – anders als bei den Regelungen im MTV SG – im sehr schlank gehaltenen § 11 Ziff. 2 MTV.

Insbesondere haben die Tarifvertragsparteien darauf verzichtet, unterschiedlich hohe Mehrarbeitszuschläge für verschiedene Arbeitnehmergruppen festzulegen. So differenziert unser MTV bei der Höhe der Zuschläge gerade nicht zwischen Neueinstellungen und Bestandsmitarbeitern oder Mitarbeiter mit Monatsarbeitszeit und Jahresarbeitszeit (die es im MTV schon gar nicht gibt). Stattdessen regelt § 11 MTV einheitlich Zuschläge nur für besondere Belastungen oberhalb der 38. Stunde und zwar unabhängig von Freizeiteinbußen.

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass im Geltungsbereich des MTV der Versicherungswirtschaft weiterhin für Teilzeitbeschäftigte ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst ab der 39. Arbeitsstunde gegeben ist. Dies gilt vorbehaltlich anderslautender Betriebsvereinbarungen, die den Begriff der Mehrarbeit möglicherweise anderweitig definiert haben.

Dr. Sandra Kreft

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Telefon +49 89 922001-18
E-Mail sandra.kreft@agv-vers.de

Impressum

Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e. V.
Arabellastraße 29 · 81925 München

Telefon +49 89 92 20 01-0
E-Mail agvvers@agv-vers.de
Internet www.agv-vers.de

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
(einzelvertretungsberechtigt nach § 26 BGB):
Dr. Michael Niebler

Registergericht: Vereinsregister
des Amtsgerichts München
Register Nr.: 11518
Verantwortlich für den Inhalt:
Dr. Sebastian Hopfner