

Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di Fachgruppe Versicherungen



Finanzdienstleistungen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe beinhaltet Zuschläge für Überstunden. Einen gesetzlichen Anspruch auf Überstundenzuschläge gibt es nicht, ohne einen entsprechenden Tarifvertrag sind Überstunden – wie alle sonstigen Arbeitsstunden auch – zu vergüten.

In § 11 Ziffer 2 MTV definieren die Tarifvertragsparteien, wann Mehrarbeit vorliegt und treffen Regelungen zu deren Abgeltung in Geld bzw. Freizeit. Mehrarbeit wird dabei wie folgt definiert:

„Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziff. 1 Abs. 1 bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziff. 1 Abs. 3 50%. Mehrarbeit und Zuschläge können auch in Form von Freizeit abgegolten werden.“

Nach dieser Regelung erhalten Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Zuschlag für Mehrarbeit erst bei Überschreiten der für Vollzeitbeschäftigte maßgeblichen Stundenzahl (in der Regel 38 Stunden, wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt, die die Verteilung und Lage der Arbeitszeit entsprechend der Öffnungsklauseln des § 11 MTV abweichend regelt).

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG ergab sich aus solchen Regelungen keine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften. Entsprechend gehen auch beide Kommentare für den MTV Versicherungen davon aus, dass die Regelung unseres Tarifvertrages gesetzeskonform ist.

Neue Rechtsprechung des BAG

Mit seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2018 (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18.) hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts eine tarifliche Regelung, welche Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte erst bei Überschreiten der für Vollzeitbeschäftigte maßgeblichen Stundenzahl vorsieht, wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (Diskriminierungsverbot) gesetzeskonform entgegen den Tarifwortlaut ausgelegt. Der Fall betrifft den Organisationsbereich der NGG.

Der in Rede stehende MTV Systemgastronomie unterscheidet zwei Arbeitszeitmodelle: Eine regelmäßige Monats- und eine Jahresarbeitszeit. Zuschläge für Mehrarbeit sind abhängig davon, dass am Ende des im Einzelfall arbeitsvertraglich vereinbarten Bemessungszeitraums (Monat bzw. Jahr) die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige Arbeitszeit insgesamt überschritten wird. Werden die Arbeitsstunden hingegen innerhalb des Bemessungszeitraums ausgeglichen, besteht keine tarifvertragliche Zuschlagspflicht.

In der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte selbst bei Überschreiten ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit regelmäßig nicht die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige

Arbeitszeit innerhalb des Bemessungszeitraums erreichen, erkannte der 10. Senat einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten aus § 4 Abs. 1 TzBfG. Im Wege einer Anpassung „nach oben“ sind daher Voll- und Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Überstundenzuschläge gleich zu behandeln.

In Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung (BAG v. 26.4.2017 – 10 AZR 589/15, Rn. 33.) stellt der Senat für die Prüfung, ob Teilzeitkräfte benachteiligt werden, nicht mehr auf eine Gesamtvergütung ab, sondern vergleicht Voll- und Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich jedes einzelnen Entgeltbestandteils (Entgelt für Regelarbeitszeit, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit usw.) gesondert (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 51ff.). Zwar führt erstere Methode rechnerisch stets zu einem Gleichlauf von Höhe der Gesamtvergütung und Anzahl der Arbeitsstunden; gleichwohl ist eine Einzelbetrachtung keine ungerechtfertigte Besserstellung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Letztere Methode verringert nämlich die für den Zuschlag erforderliche Stundenzahl proportional zur individuellen Arbeitszeit (pro-rata-temporis-Grundsatz). Beide Gruppen erhalten folglich für die gleiche Belastung, die durch die überobligatorische Inanspruchnahme ihrer Arbeitsleistung und den Eingriff in ihre Freizeit eintritt, die gleichen Zuschläge (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 70.). Für eine Einzelbetrachtung der Vergütungsbestandteile spricht schließlich auch die europarechtliche Dimension (vgl. EuGH, v. 6.12.2007 – C-300/06 [Voß], Rn. 36; v. 27.5.2004 – C-285/02 [Elsner-Lakeberg], Rn. 17; a.A. Rambach, ZTR, 195 [201].).

Damit schließt sich der 10. Senat der Rechtsprechung des 6. Senats (BAG v. 23.3.2017 – 6 AZR 161/16; v. 25.4.2013 – 6 AZR 800/11, Rn. 19 ff.) an, welcher Zuschläge für „ungeplante“ Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 8 c) Alt. 1 TVöD - entgegen dem Tarifwortlaut - auch Teilzeitbeschäftigten zugesteht, welche über ihre Teilzeitquote hinaus Überstunden leisten, ohne dabei die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu überschreiten. Da nur der 6. und der 10. Senat für Zuschläge für unter besonderen Umständen geleistete Arbeit zuständig sind (vgl. BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 63.), ist die Rechtsfrage mithin höchstrichterlich geklärt.

Rechtliche Prüfung

Ob die Rechtsprechung des 6. Und 10. Senats auf den MTV Versicherungen übertragen werden kann, muss anhand von § 4 Abs. 1 TzBfG geprüft werden.

Ungleichbehandlung aus sachlichem Grund

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG können sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten rechtfertigen. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung kann sich insbesondere aus dem Zweck der Leistung ergeben (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 66). Ein legitimes Tarifziel kann der Ausgleich einer grundsätzlich zu vermeidenden besonderen Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt sein (BAG a.a.O, Rn. 35; v. 26.4.2017 – 10 AZR 589/15, Rn. 27ff. m.w.N.). Auf der anderen Seite ist der Zweck, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, kein sachlicher Grund, da Vollzeit- und Teilzeitkräfte in gleicher Weise betroffen sind (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 43; v. 23.3.2017 – 6 AZR 161/16., Rn. 59.).

Als Faustformel gilt, dass eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten TzBfG-konform sein kann (=kein Zuschlag für Mehrarbeit/Überstunden), wenn kumulativ folgende zwei Voraussetzungen vorliegen (vgl. BAG v. 23.3.2017 – 6 AZR 161/16., Rn. 57, m.w.N.; v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 40.):

- Die tarifliche Regelung hat den Zweck, besondere Belastungen auszugleichen, die erst entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen tarifliche Vollarbeitszeit hinaus tätig werden und
- die Tarifnorm hat zum Ziel, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten

Die entscheidende Frage ist also, ob die in §11 Ziffer 2 geregelten Mehrarbeitszuschläge die zusätzliche Belastung bei Überschreiten der tarifvertraglichen Arbeitszeit ausgleichen sollen, oder aber ein Ausgleich für die Einbuße der Dispositionsfreiheit über Freizeit darstellen.

In seinem Rundschreiben vom 17.04.2019 legt der Arbeitgeberverband für die private Versicherungswirtschaft die Tarifregelung zur Mehrarbeit so aus, dass sie dem Belastungsschutz dient und dass daher ein sachlicher Grund zur unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vorliegt, unsere tarifvertragliche Regelung also nicht gegen die Rechtsprechung des 6. Und 10. Senats des BAG verstößt.

Da im Wortlaut von §11 Ziffer 2 MTV der Zweck der Regelung nicht explizit genannt wird, ist der von den Tarifvertragsparteien gewollte Zweck der Regelung durch Auslegung zu ermitteln.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 19.12.2019 – 10 AZR 231/18 Rn 39; v. 26.04.2017 – AZR 589/15 Rn 28.) sprechen besonders lange Bemessungszeiträume – wie z.b. eine quartalsweise Betrachtung der Arbeitszeit - für die Vermeidung besonderer Arbeitsbelastung als Regelungszweck. **Kurze Bemessungszeiträume** sprechen grundsätzlich für den Schutz des individuellen Freizeitbereichs. Beim MTV Versicherungen ist der Wochenzeitraum der Maßstab für die Berechnung von Überstunden.

Bezweckt der Überstundenzuschlag einerseits den Ausgleich besonderer Belastungen, muss er andererseits das Ziel haben, den Arbeitgeber von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Beschäftigten abzuhalten (BAG v. 19.12.2019 – 10 AZR 231/18, Rn. 40.) In § 11 Ziffer 2 MTV fehlt aber eine ausdrückliche Regelung zur Vermeidung von Überstunden, welche einen Schluss auf Belastungsausgleich zuließe.

Die Regelung zur erhöhten Vergütung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen lässt nicht den Schluss zu, dass Regelungszweck der Belastungsschutz ist. Die höhere Vergütung wird hier nicht wegen der höheren Belastung gezahlt, sondern weil der Eingriff in die Freizeit besonders gravierend ist.

Schließlich haben die TV-Parteien in § 11a MTV ein Anpassungsrecht des Teilzeitbeschäftigten für den Fall regelmäßiger Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit vereinbart. Wird die Arbeitszeit dagegen unregelmäßig überschritten, handelt es sich dagegen typischerweise um (schlecht

vorherzusehende und damit gerade den Freizeitbereich betreffende) Eingriffe in die Dispositionsfreiheit.

Für den MTV Versicherungen kommen wir daher zu folgender Auffassung:

Die erhöhte Vergütung dient vorwiegend dem Ausgleich des Eingriffs in die Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers über seine Freizeit. Der Zuschlag nach § 11 MTV ist daher auch für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreiten ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen.

Wir werden den Arbeitgeber auffordern mit uns in Verhandlungen einzutreten, um die Regelungen des § 11 Ziffer 2 MTV an die Rechtsprechung des BAG anzupassen.

Berlin, 21.06.2019

Gez. Martina Grundler

Bundesfachgruppenleiterin Versicherungen