

Veröffentlicht am 31.01.2019

Tarifliche Mehrarbeitszuschläge für Minijobber

GLEICHBEHANDLUNG: ANSPRUCH AUF MEHRARBEITSZUSCHLAG AB DER ERSTEN INDIVIDUELLEN ÜBERSTUNDE!

Kurz vor Jahresschluss hat das Bundesarbeitsgerichts die Rechte der Teilzeitkräfte gestärkt und Zuschläge für Mehrarbeit ab der ersten individuellen Überstunde zugesprochen ([BAG Pressemitteilung Nr. 70/18](#), Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18)).

Tarifverträge enthalten in der Regel Bestimmungen, wonach die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus anfallende Arbeitszeit mit einem Mehrarbeitszuschlag abzugelten ist, soweit kein Freizeitausgleich erfolgt; so zum Beispiel für das Hotel- und Gaststättengewerbe unter anderem die Manteltarifverträge in Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein. Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge ist die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, z.B. 169 Stunden pro Monat. Zuschläge fallen somit erst bei Überschreiten der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten an, womit Teilzeitbeschäftigte von der Regelung im Prinzip ausgeschlossen sind.

So nicht!, urteilte der 10. Senat des BAG für den Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen ohne Sachgrund nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für tarifliche Regelungen.

Das BAG stellt in seiner Entscheidung klar, dass für den Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag nicht die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten maßgebend ist, sondern auf die individuell vertraglich festgelegte Arbeitszeit abzustellen ist.

Der 10. Senat des BAG hat damit seine bisherige Rechtsauffassung aufgegeben und sich der Rechtsansicht des 6. Senates angeschlossen. Dieser hatte bereits mit Urteil vom 23.03.2017 ([6 AZR 161/16](#)) entschieden, dass Tarifnormen grundsätzlich so auszulegen sind, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen. Nach § 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Die Dauer der Arbeitszeit rechtfertigt alleine keine Ungleichbehandlung hinsichtlich der

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon 07221-39399-0
Fax 07221-39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
65760 Eschborn
Telefon 06196-80196-0
Fax 06196-80196-34

■ Niederlassung Berlin

Möllendorffstraße 47
10367 Berlin
Telefon 030-9927799-0
Fax 030-9927799-27

■ Niederlassung Thüringen

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon 03634-37210-70
Fax 03634-37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Thomasstraße 1
47906 Kempen
Telefon 02152-80960-70
Fax 02152-80960-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



unterschiedlichen Arbeitsbedingungen.

FAZIT:

Die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden werden mit einem Mehrarbeitszuschlag zu vergüten sein, soweit ein Tarifvertrag einschlägig ist, die Mehrarbeit nicht durch bezahlte Freizeit abgegolten wird und keine sachlichen Gründe für eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vorliegen. Vorsicht ist insbesondere bei Minijobbern geboten, da durch den Mehrarbeitszuschlag die Entgeltgrenzen überschritten werden könnten.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Verfasser **Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt, lohn-ag.de Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Wir beraten Sie gerne. Bitte richten Sie **Ihre Fragen zu diesem Arbeitgeber-Service** per E-Mail direkt an info@lohn-ag-recht.de.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.

Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.