

Achtung Falle Diskriminierung durch unterschiedliche Vergütung bei Mehrarbeit

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) setzte mit seinem Urteil vom 06.12.2007 (C-300/06) neue Maßstäbe für eine diskriminierungsfreie Vergütung von Frauen und Männern. Betroffen hiervon ist insbesondere auch die Vergütung von Mehrarbeit bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und wegen des Geschlechts

§ 4 TzBfG schützt Teilzeitbeschäftigte vor sachgrundlosen Benachteiligungen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Dieses Benachteiligungsverbot wird durch Art. 141 EG-Vertrag (EG) und § 7 AGG dahingehend ergänzt, dass im Bereich des Entgelts eine sachgrundlose Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verboten ist.

Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können Regelungen enthalten, deren Anwendung zu einer Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten führt. Ist dies der Fall, kann darin eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts liegen, wenn vom Anwendungsbereich der betreffenden Regelung „wesentlich“ mehr Frauen als Männer – oder umgekehrt „wesentlich“ mehr Männer als Frauen - betroffen sind. In Deutschland arbeiten als Teilzeitbeschäftigte wesentlich mehr Frauen als Männer, so dass in der betrieblichen Praxis eine Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten meist zu einer mittelbaren Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts bei Frauen führt.

Verstößt eine Vergütungsregelung oder sonstige arbeitsvertragliche Regelung gegen ein Benachteiligungsverbot, können die benachteiligten Betroffenen bis zur einer Neuregelung einen Anspruch auf die höhere Vergütung der nicht benachteiligten Arbeitnehmer haben.

Die Grundsätze des EuGH

Das Bundesverwaltungsgericht hatte dem EuGH folgenden Fall zur Vorabentscheidung vorgelegt: Eine in Berlin verbeamtete Lehrerin war als

Teilzeitbeschäftigte tätig. Vollzeitbeschäftigte Lehrer hatten zum maßgebenden Zeitpunkt ein Wochenstundendeputat von 26,5 Stunden. Das Berliner Beamtenrecht enthielt eine Regelung, dass für die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (Mehrarbeit) eine geringere Vergütung bezahlt wird als für die Arbeit innerhalb der regulären individuellen Arbeitszeit. Die klagende Lehrerin leistete regelmäßig Mehrarbeit, d. h. sie arbeitete über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Bis zur 26,5 Stunde pro Woche erhielt sie hierfür nur die geringere Mehrarbeitsvergütung.

Das BVerwG vermutete hierin einen Verstoß gegen Art. 141 EG und wollte vom EuGH wissen, ob die beschriebene nationale Regelung gegen Art. 141 EG verstieß. Der EuGH entschied: Art 141 EG ist dahingehend auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, wenn

- von allen Beschäftigten, für die diese Regelung gilt, ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betroffen ist und
- die Ungleichbehandlung nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nicht mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Entscheidend ist dabei, dass für jede einzelne Arbeitsstunde von Teilzeitbeschäftigten keine geringere Vergütung gewährt wird als für die entsprechende Arbeitsstunde von Vollzeitbeschäftigten. Dies ist auch zu beachten, wenn es sich bei der entsprechenden Arbeitsstunde für Teilzeitbeschäftigte um Mehrarbeit handelt, während sie für die Vollzeitbeschäftigten reguläre Arbeitszeit darstellt.

Die Grundsätze des EuGH sind auch auf Arbeitsverhältnisse anwendbar, auch wenn die Entscheidung zum Beamtenrecht erging.

Diskriminierungsfallen in der betrieblichen Praxis

Im deutschen Arbeitsrecht ist neben Art. 141 EG noch § 4 Abs. 1 TzBfG zu beachten. Dieser verbietet jede Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, sofern die Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

In der betrieblichen Praxis finden sich viele Arbeitsverträge, die eine Regelung enthalten, nach der Mehrarbeit mit der vereinbarten Vergütung abgegolten ist. Derartige Vereinbarungen könnten gegen das Verbot der Ungleichbehandlung und den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer

und Frauen verstoßen, wenn nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten differenziert wird und überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten (EuGH vom 27.05.2004, C 285/02). Der EuGH vertrat damals die Ansicht, dass Teilzeitbeschäftigte überproportional belastet sind, wenn der Arbeitsvertrag sie verpflichtet, ebenso viele Stunden Mehrarbeit ohne zusätzliche Vergütung zu leisten wie Vollzeitbeschäftigte.

Auf dieses Urteil nahm EuGH in seiner Entscheidung vom 06.12.2007 Bezug. Es ist daher davon auszugehen, dass der EuGH – und ihm folgend dann auch die deutschen Gerichte – bei einer nur anteiligen Verpflichtung zur vergütungslosen Mehrarbeit eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten annehmen werden.

Vorsicht beim sachlichen Grund

Ungleichbehandlung ist zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt aber nicht in der Behauptung, Teilzeitbeschäftigte würden durch Mehrarbeit weniger belastet als Vollzeitbeschäftigte (VG Köln, 12.07.2007, 3 K 8852/04).

Keine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn Mehrarbeit ebenso wie reguläre Arbeit vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen wird. Werden Mehrarbeitszuschläge erst bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gewährt, dann liegt hierin eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten. Kaum anders verhält es sich, wenn die Mehrarbeitszuschläge bereits bei Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit gezahlt werden. Denn dann erhalten Teilzeitbeschäftigte bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit eine höhere Vergütung als ein vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer in dergleichen Arbeitszeit.

Das BAG (z. B. Urteil vom 25.07.1996, 6 AZR 350/93) hielt eine unterschiedliche Behandlung aufgrund einer tariflichen Regelung für sachlich gerechtfertigt, die vorsah, dass Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann erhalten, wenn die reguläre Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten ist. Das BAG sah die sachliche Rechtfertigung in einem Ausgleich von besonderen Belastungen, die aus dem Überschreiten der tariflich vorgegebenen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten resultieren und nur dieser Regelungszweck bei der tarifvertraglichen Regelung im Vordergrund stand (s. a. BAG vom 5.11.2003,

5 AZR 8/03). Diese Rechtsprechung erging aber ausdrücklich zu tarifvertraglichen Regelungen, nicht zu einzelvertraglichen Vereinbarungen.

Fazit:

Jede Diskriminierungsfalle aus dem Weg geht nur der Arbeitgeber, der jede Arbeitsstunde mit gleicher Vergütung entlohnt – unabhängig davon, ob es sich um Mehrarbeit oder Überstunden handelt. In der Praxis wird sich dies allerdings kaum ohne Proteste der Arbeitnehmer durchsetzen lassen.

Achtung Falle Diskriminierung durch unterschiedliche Vergütung bei Mehrarbeit: erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 19, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)