



Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall unterlagen geleistete Überstunden einem Zuschlag von 30 %, sofern sie die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschritten und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden. Alternativ konnte der Zuschlag in Form einer entsprechenden Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Die Richter des BAG kamen zu der Entscheidung, dass eine tarifliche Regelung, die vorsieht, dass Überstundenzuschläge erst gezahlt werden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wird, Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Diese Regelung verstößt gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten, sofern keine sachlichen Gründe die Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Fehlen solche sachlichen Gründe, kann dies außerdem eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn unter den betroffenen Teilzeitbeschäftigten deutlich mehr Frauen als Männer sind. In solchen Fällen wird die Ungleichbehandlung regelmäßig als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewertet.