**EuGH: Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte sind kein Luxus, sondern ein Recht!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Ein kürzlich ergangenes Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) könnte weitreichende Auswirkungen auf die Vergütungspraktiken für Teilzeitbeschäftigte haben. Er sieht eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, wenn diese erst nach Überschreitung der auch für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeitgrenzen Anspruch auf Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge haben.**

Darauf verweist der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Der Fall**

Ein Pilot bei LufthansaCityLine, der Teilzeit arbeitet, hat geklagt. Sein Tarifvertrag gewährt Mehrarbeitszuschläge nur, wenn er bestimmte Stunden über seine normale Arbeitszeit hinaus arbeitet. Diese Stunden sind für Vollzeit- und Teilzeitpiloten gleich. Das bedeutet, der Teilzeitpilot muss mehr Stunden arbeiten als ein Vollzeitpilot, um die Zusatzzahlung zu bekommen. Die Airline sagt, dass gleiche Regeln für alle die besondere Belastung ausgleichen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah Klärungsbedarf hinsichtlich der Vereinbarkeit dieser Praxis mit dem EU-Recht und legte den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor.

**Das entschied der Europäische Gerichtshof**

Der EuGH stellte fest, dass die Anwendung dieser einheitlichen Grenze für Mehrarbeitszuschläge bei Teil- und Vollzeitbeschäftigten eine Diskriminierung darstellt. Solche einheitlichen Grenzen reichen nach dem EuGH nicht aus, um Teilzeitbeschäftigte vor zu viel Arbeit zu schützen. Sie berücksichtigen nicht die individuellen Belastungen der Arbeitnehmer oder ihre Gründe für Teilzeitarbeit. Einheitliche Grenzen könnten sogar dazu führen, dass Unternehmen Teilzeitpiloten mehr arbeiten lassen, um Geld zu sparen. Wirtschaftliche Gründe rechtfertigen aber keine Ungleichbehandlung. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, es gibt dafür einen guten Grund. Ein Tarifvertrag allein stellt nach dem EuGH keinen guten Grund dar. Es müssen klare und faire Kriterien dafür geben, warum Teilzeitbeschäftigte anders behandelt werden. Der EuGH denkt, dass andere Regeln wie ein Freizeitausgleich besser wären, um Überarbeitung zu verhindern. Die endgültige Entscheidung des BAG steht noch aus

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C05-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V. Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)