**Gleiche Rechte für Teilzeitkräfte bei Überstundenzuschlägen**

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

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich ein Urteil gefällt, das für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine echte Kehrtwende bedeutet. Einheitliche Schwellenwerte für Überstundenzuschläge für Vollzeit- und Teilzeitkräfte festzulegen, wurde als unwirksam erklärt.**

Was es damit auf sich hat, erklärt der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Warum diese Regel Teilzeitkräfte benachteiligte**

Bisher galt in vielen Tarifverträgen: Überstundenzuschläge gibt es erst, wenn die normale Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wird – zum Beispiel ab der 41. Arbeitsstunde bei einer 40-Stunden-Woche. Für Teilzeitkräfte bedeutete das: Sie mussten weit über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, um den Zuschlag zu erhalten.

Während Vollzeitkräfte für jede Stunde über der vereinbarten Arbeitszeit einen Zuschlag bekamen, gingen Teilzeitkräfte oft leer aus.

**Gleiches Recht für Teilzeit und Vollzeit**

Das Urteil des BAG ist eindeutig: Einheitliche Schwellenwerte benachteiligen Teilzeitkräfte und sind damit rechtswidrig. Jede Überstunde, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, muss gleichbehandelt werden – unabhängig davon, ob jemand in Vollzeit oder Teilzeit arbeitet.

**Was bedeutet das für Arbeitnehmer? Ihre Rechte auf einen Blick**

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das heutige Urteil eine deutliche Stärkung ihrer Rechte:

Gleiche Zuschläge ab der ersten Überstunde: Teilzeitkräfte dürfen nicht mehr benachteiligt werden.

Ansprüche auf Nachzahlungen: Wer in der Vergangenheit Überstunden geleistet hat und keinen Zuschlag erhielt, könnte jetzt Schadensersatzansprüche geltend machen. Aber Achtung: Ansprüche sind eine Frage des Einzelfalls und können durch Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag verfallen. Lassen Sie sich daher unbedingt rechtlich beraten.

**Was ändert sich jetzt in der Praxis?**

Arbeitgeber stehen jetzt vor großen Herausforderungen. Tarifverträge mit einheitlichen Schwellenwerten müssen überarbeitet werden. Andernfalls drohen nicht nur Klagen, sondern auch hohe Nachzahlungen. Für Unternehmen ist es ratsam, die eigenen Regelungen schnellstmöglich anzupassen, um rechtliche Risiken zu minimieren.

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:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\01-2025\www.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](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)