



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

**Mitglieder der Geschäftsführung der  
Bundestarifkommission des dbb**

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,  
dbb bundesseniorenenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

18. Dezember 2024 Sz/ki

**Nr. 12/2024**

**Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte – Musterantrag zur Gel-  
tendmachung von Ansprüchen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Rundschreiben vom 9. Dezember 2024 hat der Geschäftsbereich Tarif des dbb über eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu Überstundenzuschlägen von Teilzeitbeschäftigen vom 5. Dezember 2024 (Aktenzeichen 8 AZR 370/20) informiert, die auf Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom 29. Juli 2024 (Aktenzeichen C-184/22 und C185-22) Bezug nimmt. Die Entscheidungsgründe des BAG sind derzeit noch nicht veröffentlicht.

**Entscheidung des BAG**

Das BAG hat entschieden, dass tarifvertragliche Regelungen, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen voraussetzen, gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftiger verstoßen, wenn die Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist. Wenn sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung fehlen, liegt diesbezüglich außerdem regelmäßig eine mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigen erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

**Mögliche Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst**

Es besteht vorbehaltlich der Entscheidungsgründe die Möglichkeit, dass vor dem Hintergrund dieses Urteils auch tarifvertragliche Regelungen im öffentlichen Dienst neu zu bewer-

ten sind, die Teilzeit- und Vollzeitkräfte in Bezug auf Überstundenzuschläge ungleich behandeln. Beispielsweise TVöD, TV-L, TV-H und TV-V sehen Zuschläge für Überstunden vor, wobei Überstunden grundsätzlich als auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunden definiert werden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigte hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Die für Teilzeitbeschäftigte angeordneten und nicht ausgeglichenen zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigte werden also nicht mit Zuschlägen ausgeglichen. Dies könnte eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigte und gegebenenfalls eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen.

### **Voraussetzungen für das Vorliegen von zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden**

Zu beachten ist, dass zuschlagspflichtige Arbeitsstunden von vornherein nur vorliegen können, wenn es sich um vom Arbeitgeber angeordnete zusätzliche Arbeitsstunden handelt, die nicht innerhalb der im Tarifvertrag vorgesehenen Frist durch Freizeit ausgeglichen wurden. Die etwa im Rahmen von Gleitzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden stellen in der Regel mangels Anordnung keine zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden dar. Auch Arbeitsstunden innerhalb eines festgelegten Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit, die durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt sind, stellen keine zuschlagspflichtigen zusätzlichen Arbeitsstunden dar. Darüber hinaus können keine Zeiten geltend gemacht werden, die nicht innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist liegen, die also etwa im Geltungsbereich von TVöD und TV-L schon mehr als sechs Monate zurückliegen.

### **Mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts**

Eine nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigte kann außerdem laut BAG eine mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts darstellen, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigte erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind. Dann kann ein Entschädigungsanspruch nach AGG bestehen. In dem genannten Urteil hat das BAG der betroffenen Teilzeitbeschäftigte 250 Euro zugesprochen. Der Anspruch auf Entschädigung muss, anders als tarifvertragliche Ansprüche, innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Wenn der Arbeitgeber den Antrag ablehnt, kann der Anspruch innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Antragstellung auf dem Klageweg geltend gemacht werden.

### **Musterantrag als Anlage**

Einen Musterantrag für Tarifbeschäftigte in Teilzeit zur individuellen Geltendmachung eventueller Ansprüche auf Überstundenzuschläge innerhalb der tarifvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist und Entschädigung gemäß AGG fügen wir als Anlage bei. Der Antrag und die vorgesehenen Möglichkeiten zum Ankreuzen müssen in jedem Fall individuell geprüft und mit einer Auflistung der geltend gemachten zusätzlichen Arbeitsstunden, die angeordnet und nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, als Anlage versehen werden.

Für Beamtinnen und Beamte wird der dbb eine gesonderte Information veröffentlichen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer  
Stellv. Bundesvorsitzender  
Fachvorstand Tarifpolitik

### **Anlage**