



09.12.2024

Information

Durchbruch für Teilzeitkräfte: Bundesarbeitsgericht sichert faire Überstundenvergütung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Grundsatzurteil vom 5. Dezember 2024 Az. 8 AZR 370/20 einen bedeutenden Meilenstein für Arbeitnehmerrechte gesetzt. Im Mittelpunkt steht die Frage der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Vergütung von Überstunden.

Der auslösende Fall begann mit einer Krankenpflegerin, die beim Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation (KfH) beschäftigt ist. Trotz des Sammelns von fast 130 Überstunden bei einer 40-Prozent-Stelle erhielt sie keine Zuschläge oder Zeitgutschriften. Der Haustarif sah Überstundenzuschläge nur vor, wenn die Arbeitszeit, die einer Vollzeitkraft übersteigt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Richter in Erfurt haben unmissverständlich entschieden. Sie argumentieren, dass die bisherige Praxis eine strukturelle Benachteiligung von Teilzeitkräften – und damit überwiegend Frauen – bedeutet.

- Teilzeitkräfte dürfen bei Überstundenzuschlägen nicht benachteiligt werden
- Tarifliche Regelungen, die Zuschläge erst ab Überschreiten der Vollzeitarbeitszeit vorsehen, verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot
- Eine Ungleichbehandlung ist nur mit sachlichen Gründen möglich

Konsequenzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Urteil eröffnet Teilzeitkräften neue Möglichkeiten:

- Anspruch auf faire Überstundenvergütung
- Schutz vor versteckter Diskriminierung
- Stärkung der Rechtsposition gegenüber Arbeitgebern

Gesellschaftliche Dimension der Entscheidung: Ein Schritt zur Gleichstellung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist mehr als nur ein juristisch-technisches Urteil. Sie hat eine tiefgreifende soziale Bedeutung. Denn:

- Mehr als zwölf Millionen Menschen in Deutschland arbeiten Teilzeit
- Der Anteil von Frauen in Teilzeitjobs ist besonders hoch
- Die bisherige Praxis stellte eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung dar

Das Urteil ist damit ein klares Signal für Gleichberechtigung und für faire Arbeitsbedingungen in einer Arbeitswelt, die traditionell Teilzeitbeschäftigte – und besonders Frauen – benachteiligt hat.

! **Für Betroffene bedeutet die Entscheidung:** Es lohnt sich, die eigenen Rechte zu kennen und durchzusetzen. Arbeitgeber müssen nun ihre Überstundenregelungen überprüfen und an die neue Rechtsprechung anpassen.