

Aktenzeichen: 6 AZR 558/96

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. April 1998

- 6 AZR 558/96 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 31. Mai 1995

- 7 Ca 467/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 21. März 1996

- 13 Sa 105/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

BAT §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a; GG Art. 3 Abs. 1 und
Abs. 3; EGV Art. 119; Richtlinie Nr. 75/117/EWG; BGB § 612
Abs. 3; BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des Senats im Urteil vom
25. Juli 1996 (- 6 AZR 138/94 - AP Nr. 6 zu § 35 BAT); siehe
auch Urteile des Dritten Senats vom 20. Juni 1995 (BAGE 80,
174 = AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie und - 3 AZR
539/93 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindu-
strie) und Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs
vom 15. Dezember 1994 (- Rs C-399/93 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB
Teilzeit).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 558/96
13 Sa 105/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. April 1998

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 1998 durch den Richter Dr. Armbrüster als Vorsitzenden, die Richterin Gräfl und den Richter Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Lenßen und Dr. Beus für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. März 1996 - 13 Sa 105/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Zahlung von Zeitzuschlägen für Mehrarbeitsstunden, die sie über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet hat.

Die Klägerin ist seit dem 1. April 1976 als Krankenschwester im Rehabilitationskrankenhaus L beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Arbeitsvertraglich vereinbart ist eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 29,25 Stunden. Dies entspricht 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Auf arbeitgeberseitige Anordnung leistet die Klägerin Mehrarbeitsstunden über die vertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus, aber nicht mehr als insgesamt 38,5 Stunden pro Woche. Von Mai 1992 bis Oktober 1992 leistete die Klägerin 41 derartige Mehrarbeitsstunden. Für diese zusätzlichen Arbeitsstunden erhält die Klägerin die tarifliche Grundvergütung ohne Zeitzuschläge. Letztere ge-



währt die Beklagte nach §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT nur für Mehrarbeitsstunden, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden überschreiten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die tarifliche Regelung verstoße, soweit sie keine Zeitzuschläge für Überstunden vorsehe, wenn die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten werde, gegen höherrangiges Recht, und zwar gegen Art. 119 EGV und die Richtlinie 75/117/EWG sowie gegen den allgemeinen Gleichheitssatz und Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Zeitzuschläge für Überstunden dienten dem Ausgleich für die erhöhte körperliche Belastung durch Überstunden und für die Einschränkung der Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Freizeit des Angestellten. Teilzeitbeschäftigte würden gegenüber Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt, weil sie anders als diese keine Zeitzuschläge erhielten, wenn sie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiteten, ohne daß hierfür ein sachlicher Grund vorliege. Da Teilzeitarbeit überwiegend Frauenarbeit sei und teilzeitbeschäftigte Frauen in aller Regel deshalb keiner Vollbeschäftigung nachgingen, weil sie in erster Linie im familiären Bereich von der Kinderbetreuung und Haushaltsführung in Anspruch genommen seien, setze die zusätzliche physische Belastung durch Mehrarbeitsstunden, die durch entsprechende Zeitzuschläge auszugleichen sei, bei Teilzeitbeschäftigten bereits bei der Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ein.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie DM 213,61 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu bezahlen,



2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin für die von dieser geleisteten Arbeitsstunden, die die vertragliche regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin von 6 Stunden täglich übersteigen, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 % der Vergütungsgruppe der Klägerin auch dann zu zahlen, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des BAT nicht überschritten wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zeitzuschläge für Überstunden. Die Bestimmungen der §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT seien mit höherrangigem Recht vereinbar. Eine Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollbeschäftigten liege nicht vor, da beide für die gleiche Arbeitszeit die gleiche Vergütung erhalten. Sinn und Zweck der Zahlung von Zuschlägen für Arbeitsstunden, die über die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgingen, sei der Schutz der Mitarbeiter vor zusätzlichen Belastungen durch diese Mehrarbeit. Dabei sei nur auf die arbeitsbedingte zusätzliche Belastung abzustellen, nicht aber auf Belastungen unterschiedlichster Art in der Privatsphäre des Angestellten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die Klägerin kann für die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, sofern eine Gesamtarbeitszeit von 38,5 Stunden wöchentlich nicht überschritten wird, keine Überstundenzuschläge beanspruchen.



I. Nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT erhält der Angestellte neben seiner Vergütung (§ 26 BAT) Zeitzuschläge für Überstunden. Überstunden sind nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 - 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Daraus ergibt sich; daß Zeitzuschläge erst für die über 38,5 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit zu zahlen sind.

Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin keine Arbeitsleistungen über den zeitlichen Umfang von 38,5 Stunden pro Woche hinaus erbracht. Nach §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT stehen ihr somit die geltend gemachten Zeitzuschläge nicht zu.

II. Die Bestimmungen der §§ 17 Abs. 1, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT über die Zuschlagspflicht für Überstunden verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht. Dies hat der erkennende Senat durch Urteil vom 25. Juli 1996 (BAGE 83, 327 = AP Nr. 6 zu § 35 BAT) entschieden. Daß vergleichbare tarifliche Regelungen nicht gegen Art. 119 EGV und die Richtlinie 75/117/EWG verstoßen, hat der Europäische Gerichtshof durch Vorabentscheidung vom 15. Dezember 1994 (- Rs C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Teilzeit) festgestellt. Auch der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat vergleichbare tarifliche Regelungen als rechtswirksam angesehen (BAGE 80, 173 = AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie und Urteil vom 20. Juni 1995 - 3 AZR 539/93 - AP Nr. 1



zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie). Der Senat hält an dieser Rechtsprechung fest. Das Vorbringen der Revision rechtfertigt keine andere Beurteilung.

1. Das in Art. 119 EGV und Art. 1 der Richtlinie Nr. 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 verankerte Lohnleichheitsgebot verbietet es nicht, daß ein Tarifvertrag die Zahlung von Zeitzuschlägen für Überstunden nur bei Überschreiten der für Vollzeitbeschäftigte tarifvertraglich bestimmten regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht.

a) Art. 119 EGV ist unmittelbar anwendbares nationales Recht und gibt einem Arbeitnehmer einen unmittelbaren Anspruch gegen seinen Arbeitgeber (vgl. EuGH Urteil vom 7. Februar 1991 - Rs C-184/89 - „Nimz“ - AP Nr. 25 zu § 23 a BAT; Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 1 a der Gründe). Das gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot hat auch Vorrang gegenüber Tarifverträgen. Dies folgt aus Art. 4 der Richtlinie 75/117/EWG, wonach die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden (EuGH Urteil vom 27. Juni 1990 - Rs C-33/89 - „Kowalska“ - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAGE 73, 166, 170 = AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 1 a der Gründe). Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs erfaßt Art. 119 EGV auch die sog. mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Eine solche liegt vor, wenn eine benachteiligende Regelung zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, sie aber erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (EuGH Urteil vom 13. Mai 1986 - Rs C-170/84 - „Bilka“ - AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; EuGH Urteil vom 31. Mai 1995 - Rs C-400/93 - AP



Nr. 68 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 1 b der Gründe).

b) Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ist vorliegend nicht gegeben. Dies würde nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 15. Dezember 1994 (- Rs C-399/92 u. a. - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Teilzeit) voraussetzen, daß die Regelung eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten vorsähe und davon erheblich mehr Frauen als Männer betroffen wären. Eine Ungleichbehandlung in diesem Sinne liegt immer dann vor, wenn bei gleicher Anzahl von Arbeitsstunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die Vollzeitbeschäftigten gezahlte Gesamtvergütung höher ist als diejenige der Teilzeitbeschäftigten (EuGH Urteil vom 15. Dezember 1994, aaO, Ziff. 26). Da Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei einer tariflichen Regelung der vorliegenden Art für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden die gleiche Vergütung erhalten, bewirkt diese tarifliche Bestimmung keine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, weshalb auch keine gegen Art. 119 EGV verstoßende Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen kann (EuGH Urteil vom 15. Dezember 1994, aaO, Ziff. 27 - 30).

Diesen Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs hat sich der erkennende Senat bereits durch sein Urteil vom 25. Juli 1996 (aaO) angeschlossen. Die Revision gibt keine Veranlassung, von dieser Rechtsprechung abzuweichen. Ob teilzeitbeschäftigte Frauen aufgrund zusätzlicher Belastungen im privaten Bereich durch Haushalt und Familie von Mehrarbeitsstunden über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus körperlich mindestens so stark in Anspruch genommen werden wie vollzeitbeschäftigte Männer, ist im Hinblick auf das gemeinschaftsrechtliche Lohnleich-



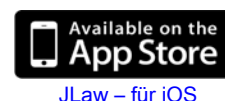
heitsgebot nicht erheblich, ebensowenig der Umstand, daß bei Teilzeitbeschäftigten in die Dispositionsfreiheit über die Freizeit bereits dann eingegriffen wird, wenn Mehrarbeit über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird, denn das gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot dient nicht dazu, unterschiedliche Belastungen im privaten Bereich oder Freizeitopfer durch die vom Arbeitgeber zu leistende Vergütung auszugleichen. Durch das Lohnleichheitsgebot soll vielmehr gewährleistet werden, daß für die gleiche Arbeit die gleiche Vergütung gezahlt wird. Dies ist bei der tariflichen Regelung in §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT der Fall. Unabhängig davon, ob ein Angestellter vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist, erhält er für die innerhalb der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 - 4 BAT und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeitstunden die tarifliche Vergütung nach § 26 BAT. Für den Vollzeitbeschäftigten ergibt sich dies unmittelbar aus dieser Bestimmung. Für den Teilzeitbeschäftigten folgt dies sowohl hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als auch hinsichtlich der Arbeitsstunden, die er darüber hinaus leistet, aus § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 BAT sowie daraus, daß dort jeweils für die den Teilzeitbeschäftigten zeitanteilig zustehende Vergütung auf § 26 BAT verwiesen wird. Leistet der teilzeitbeschäftigte Angestellte Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden eines Vollbeschäftigten hinausgehen, erhält er ebenso wie der vollbeschäftigte Angestellte den Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT (Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 1 c der Gründe).



2. Aus den gleichen Gründen verstößt die tarifliche Regelung nicht gegen § 612 Abs. 3 BGB. Auch ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG ist deshalb nicht gegeben (vgl. Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 3 a der Gründe).

3. Die tarifliche Bestimmung verletzt auch nicht den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, an den auch die Tarifvertragsparteien gebunden sind.

Der Klägerin ist zuzugestehen, daß Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Überstundenzuschläge gegenüber Vollbeschäftigten insoweit unterschiedlich behandelt werden, als die von ihnen über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden die Differenz zwischen der von ihnen vertraglich geschuldeten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und derjenigen Vollzeitbeschäftigter übersteigen muß, um Zeitzuschläge für Überstunden zu erhalten. Für diese Unterscheidung gibt es aber angesichts des Leistungszwecks, den die Regelung zulässigerweise verfolgt, einen sachlich einleuchtenden Grund. Wie der Senat im Urteil vom 25. Juli 1996 (aaO, zu II 2 der Gründe) ausgeführt hat, dient die Regelung des § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT (Zeitzuschläge für Überstunden) nicht dazu, Einschränkungen der Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Freizeit des Angestellten auszugleichen. Dies wäre zwar ein denkbarer Leistungszweck, diesen haben die Tarifvertragsparteien in den Bestimmungen der §§ 17, 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT jedoch nicht bestimmt. Die tarifliche Regelung über Zeitzuschläge für Überstunden verfolgt den Zweck, die Angestellten gegen die Belastungen durch Arbeitsstunden zu schützen, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Dies ergibt die vom Senat im Urteil vom 25. Juli 1996 (aaO,



zu II 2 b der Gründe) vorgenommene Auslegung der tariflichen Regelung. Der Senat hat hierzu ausgeführt:

„§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT setzt für die Entstehung des Anspruchs auf Zeitzuschläge voraus, daß Überstunden i. S. des § 17 Abs. 1 BAT geleistet wurden. Daß damit ein Ausgleich für die in der zusätzlichen Arbeitsleistung liegende Belastung gewährt werden soll, ergibt sich bei einer Gesamtbetrachtung der Regelungen über die Überstunden i. S. des § 17 BAT und über die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten hinaus geleistet werden (§ 34 Abs. 1 Satz 2 BAT). § 17 Abs. 1 BAT stellt für die Zulässigkeit von Überstunden nicht nur auf die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Angestellten ab. In Unterabs. 2 beschränkt er vielmehr zusätzlich die Überstunden auf dringende Fälle, ordnet deren möglichst gleichmäßige Verteilung auf die Angestellten an und bestimmt, daß Überstunden, soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, spätestens am Vortag anzusagen sind. Diese drei Einschränkungen sind in § 34 BAT für die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Angestellte über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, nicht vorgesehen. Sie dienen somit dem Belastungsschutz. Hätten die Tarifvertragsparteien damit auch ausgleichen wollen, daß der Angestellte planwidrig Möglichkeiten einbüßt, über seine Freizeit zu verfügen, hätten sie diese Einschränkungen konsequenterweise auch den Teilzeitbeschäftigten zugestanden. In diese Richtung weist auch, daß Überstunden, soweit sie nicht nur gelegentlich und an mehr als 6 Arbeitstagen innerhalb eines Kalendermonats vorkommen, im Gegensatz zu den zusätzlichen Arbeitsstunden i. S. des § 34 Abs. 1 BAT vorher schriftlich anzuordnen sind (§ 17 Abs. 4 BAT). Einen besonders eindeutigen Hinweis auf den Zweck des Belastungsschutzes enthält schließlich § 17 Abs. 5 BAT, wonach Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Demgegenüber können die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Angestellte über die mit ihm vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, entweder durch Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden (§ 34 Abs. 1 Satz 1 BAT). Einen Vorrang des Freizeitausgleichs sieht der Tarifvertrag anders als bei der Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nicht vor. Damit ist der Belastungsschutz als Zweck der unterschiedlichen Regelungen der Überstundenvergütung für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in der Tarifregelung deutlich zum Ausdruck gekommen. Er bildet einen sachlich einleuchtenden Grund für die getroffene Unterscheidung.“



Der Senat hält an dieser Auslegung fest. Das Vorbringen der Revision rechtfertigt keine andere Beurteilung. Die mehrfache Verkürzung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit auf nunmehr 38,5 Stunden wöchentlich und die damit einhergehende Absenkung der für die Zahlung von Zeitzuschlägen für Überstunden maßgeblichen Wochenarbeitszeitgrenze steht der Zwecksetzung der Zeitzuschläge für Überstunden als Belastungsschutz nicht entgegen. Die Tarifvertragsparteien knüpfen insoweit an die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten an und bewerten die darüber hinausgehenden Arbeitsstunden als Mehrbelastung, die durch Zeitzuschläge ausgeglichen werden sollen. Dies ist sachlich gerechtfertigt, denn die arbeitsbedingte Belastung ist bei Erfüllung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit für alle Angestellten mit vergleichbaren Tätigkeiten die gleiche, unabhängig davon, ob sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind.

Der Belastungsschutz muß bei Teilzeitbeschäftigten auch nicht etwa deshalb bereits bei Überschreiten der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit einsetzen, weil hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind, die erheblichen häuslichen Belastungen ausgesetzt sind. An diese außerhalb des Arbeitsverhältnisses im privaten Bereich liegenden Belastungen haben die Tarifvertragsparteien die Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden jedoch nicht geknüpft, sondern ausschließlich an die durch die Tätigkeit beim Arbeitgeber verursachte Belastung. Dies ist angesichts dessen, daß die Arbeitsvergütung das Äquivalent für die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbrachten Dienste darstellt, sachlich gerechtfertigt. Durch die Regelung des § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a i.V.m. § 17 BAT über die Zeitzuschläge für Überstunden werden Teilzeitbeschäftigte somit nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeit-



beschäftigten ungleich behandelt. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt daher nicht vor.

4. Mangels einer sachwidrigen Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten verstößt die tarifliche Regelung auch nicht gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 (vgl. Senatsurteil vom 25. Juli 1996, aaO, zu II 4 der Gründe).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Armbrüster

Gräfl

Bepler

Lenßen

Beus



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)