

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten beendet

Das Bundesarbeitsgericht schafft Rechtsklarheit:

Ein in Teilzeit beschäftigter Krankenpfleger hat nach einem Urteil des BAG (23.03.2017, AZ: 6 AZR 161/16) für „Längerarbeiten“ Anspruch auch auf die tariflichen Zeitzuschläge von 30 Prozent. Klar ist nun:

- Überstunden leistet, wer in der Schicht- oder Wechselschichtarbeit überraschend länger als für den Tag geplant arbeiten muss. Diesen Anspruch können jetzt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltend machen.
- Diese Überstunden sind zwei Monate später durch Vergütung auszugleichen.
- Zuschläge von 30 Prozent sind zu zahlen (15 Prozent bei P11 bzw. EG 9c und höher).
- Beschäftigte in Teilzeit und in Vollzeit sind dabei ohne Unterschied zu behandeln. Auch Teilzeitbeschäftigten stehen also Überstundenzuschläge zu, wenn sie über ihren persönlichen Beschäftigungsumfang hinaus eingesetzt werden.

Gilt das für mich?

Die Bundesarbeitsrichter beurteilten den TVöD-K § 7 Abs. 6 bis 8. Wortgleiche Regelungen: TVöD-B, TV-L, TV-H, TV-VBGK, TV-TgDRV, TV DRV KBS, TV-EKBO, TV SSV, TV UKN, TV UMN, AVR-Wue und viele Haus- und Konzerntarife.

Inhaltlich gleiche Regelungen: DRK-Reformtarifvertrag, TV Charité, TV EvB, TV KAH, TV VKKH, HTV Uniklinikum Leipzig, AVR Caritas (Anlage 30-33), TV-Ärzte (VKA), TV-Ärzte (Länder), TV-Ärzte VBKG, TV-Ärzte KF und viele weitere.

Und nun?

Viele, und insbesondere Teilzeitbeschäftigte, haben für ihre Arbeitsstunden, die ihre tägliche Schicht verlängerten, keine Zuschläge erhalten, oft nicht einmal die Vergütung für die Stunden „als solche“. Sie können bis Ende eines Monats für erbrachte Überstunden der vorausgegangenen acht Monate diese Ansprüche konkret schriftlich geltend machen.

Macht es einen Unterschied, ob ich ver.di-Mitglied bin?

Immer wieder versuchen sich Arbeitgeber, aus ihren vertraglichen Verpflichtungen herauszuwinden. Oft vertrösten sie dabei auf gelegentlichen Freizeitausgleich. Unsere Tarifverträge bringen ver.di-Mitglieder auf die sichere Seite. Denn tarifliche Ansprüche sind unabdingbar. Dann kann der Arbeitgeber mit Freistellungen von geplanter Arbeitszeit nicht die Vergütungsansprüche beseitigen.

Voraussetzung ist, dass beide, Arbeitgeber und Du, unmittelbar tarifgebunden sind. Denn von bloßen Klauseln im Arbeitsvertrag dürfen beide einvernehmlich abweichen. Und kannst du im Zweifel nachweisen, dass Du nicht mit dem Tausch Vergütung gegen Freizeitversprechen einverstanden warst? Also: Schnell Mitglied werden!

Übrigens:

Mit einem Teil der jetzt zustehenden Überstundenzuschläge lässt sich die ver.di-Mitgliedschaft problemlos finanzieren.

Gemeinsam mehr erreichen
www.mitgliedwerden.verdi.de