Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20.11.2019

3. Beitragsrechtliche Behandlung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt in diesem Sinne sind demnach auch Mehrarbeitszuschläge.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18) zu den Regelungen über Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte des Manteltarifvertrages für die Systemgastronomie vom 17.12.2014 entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung des Tarifvertrages ist nach Ansicht des BAG auch mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar, wonach einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Insofern sind die einzelnen Entgeltbestandteile und nicht die Gesamtvergütung zu vergleichen. Anderenfalls würden Teilzeitbeschäftigte benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

Der Zehnte Senat des BAG gibt mit seiner Entscheidung vom 19.12.2018 ausdrücklich seine bisherige und zuletzt mit Urteil vom 26.04.2017 (10 AZR 589/15) geäußerte Rechtsprechung auf, wonach für die Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, auf die Gesamtvergütung, also einen Vergleich der Vergütung für die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, abzustellen ist. Er schließt sich der Rechtsprechung des

Sechsten Senats vom 23.03.2017 (6 ARZ 161/16) an, wonach die formale Gleichbehandlung lediglich im Hinblick auf die Gesamtvergütung zu einer Ungleichbehandlung führt, da die Anforderung, dass Teilzeitbeschäftigte erst die gesamte Differenz zur Vollarbeitszeit über ihre Teilzeitquote arbeiten müssen, um für die nächste Stunde einen Überstundenzuschlag zu erhalten, mit einer höheren Belastungsgrenze von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten verbunden sei. Für den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte in diesen Fällen dürfte daher von einer Änderung der Rechtsprechung spätestens mit Wirkung vom 01.01.2019 auszugehen sein.

Bestehen arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen, die für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann vorsehen, wenn sie über die Differenz der monatlichen oder jährlichen Teilarbeitszeit zur Vollarbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten, sind diese im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG auszulegen. In diesen Fällen haben Teilzeitbeschäftigte demnach einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die über die vertraglich vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit. Diese Mehrarbeitszuschläge stellen laufendes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Soweit für Zeiten ab dem 01.01.2019 Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge bestanden haben, sind daraus nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV auch Beitragsansprüche entstanden, und zwar unabhängig davon, ob Ansprüche auf die Mehrarbeitszuschläge im Einzelfall geltend gemacht bzw. durchgesetzt worden sind.