Veröffentlichung: ja

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

am 21.05.2025

3. Beitragsrechtliche Beurteilung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Absatz 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.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Absatz 1 TzBfG).

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat sich in der Vergangenheit wiederholt mit der Frage auseinandergesetzt, ob eine tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine unzulässige Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben – auf der Grundlage der seinerzeitigen höchstrichterlichen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung – daraus abgeleitet, dass Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die über die vertraglich vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit haben, soweit

arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann vorsehen, wenn sie über die Differenz der monatlichen oder jährlichen Teilarbeitszeit zur Vollarbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten (vergleiche Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.11.2019). Angesichts der im Zuge nachfolgender Rechtsprechung gebotenen Differenzierung bei der Zweckbestimmung von Mehrarbeitszuschlägen konnte an dem Besprechungsergebnis vom 20.11.2019 jedoch nicht uneingeschränkt festgehalten werden. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daraufhin zum Ausdruck gebracht, dass bei Teilzeitbeschäftigten für über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit von einem Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge nur dann auszugehen wäre, wenn zweifellos der Zweck verfolgt wird, Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten (vergleiche Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 18.03.2020).

Mittlerweile hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) – auf Vorabentscheidungsersuchen verschiedener Senate des Bundesarbeitsgerichts – Fragen nach der Auslegung von Unionsrecht im Zusammenhang mit der Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte beantwortet (Urteil vom 19.10.2023 – C 660/20 – und Urteil vom 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22 –). Unter Beachtung der Feststellungen des EuGH hat der Achte Senat des BAG daraufhin entschieden (Urteile vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20 und 8 AZR 372/20), dass eine tarifvertragliche Regelung gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter nach dem im Sinne des § 4 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG auszulegenden § 4 Absatz 1 TzBfG verstößt, wenn sie unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, ohne dass die dafür angeführten Gründe als sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung angesehen werden konnten.

Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung liegt dem BAG zufolge weder in dem unterschiedlichen Arbeitspensum von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten noch allein darin, dass sie in einer entsprechenden Regelung (zum Beispiel in einem Tarifvertrag) vorgesehen ist. Die Ungleichbehandlung kann auch nicht dadurch gerechtfertigt werden, mit der Regelung den Arbeitgeber davon abzuhalten, für Beschäftigte Mehrarbeit anzuordnen und

zudem zu verhindern, dass Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden. Denn zum einen würde die Regelung für den Arbeitgeber einen finanziellen Anreiz zur Anordnung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten statt bei Vollzeitbeschäftigten darstellen und somit das Gegenteil bewirken. Zum anderen würden Vollzeitbeschäftigte in Bezug auf die Vergütung für die Mehrarbeit nicht schlechter, sondern nach dem für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Pro-rata-temporis-Grundsatz (Arbeitsentgeltanspruch im Verhältnis zur Arbeitszeitquote) gleichbehandelt wie Teilzeitbeschäftigte, wenn diese für Mehrarbeit, die über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, einen Zuschlag erhalten.

Die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten kann, so das BAG, sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Dabei muss die unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sein, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels ergeben. Dabei muss der sachliche Grund nicht ausdrücklich genannt sein, sondern kann sich auch im Wege der Auslegung, beispielsweise aus der Systematik eines Tarifvertrags anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kürzungsregelungen, ergeben. Dabei könnte zum Beispiel der ausdrückliche Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger - körperlicher und/oder psychischer - Belastung, die die Tarifvertragsparteien in der Grenze der Vollzeit und einer mit ihrer Überschreitung unangemessenen Dauer der Arbeitszeit sehen, einen sachlichen Grund darstellen.

Die sich aus dieser Rechtsprechung abzeichnenden Anforderungen an die arbeitsrechtliche Prüfung von Ansprüchen auf Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte erfordern eine arbeitsrechtliche Expertise, die bei den Arbeitsgerichten und nicht den Sozialversicherungsträgern liegt. Es wird daher empfohlen, Beitragsforderungen aufgrund möglicher Ansprüche auf diese Mehrarbeitszuschläge nur dann zu erheben, wenn die betreffenden Sachverhalte arbeitsgerichtlich geklärt sind oder deren Beurteilung aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung rechtssicher abgeleitet werden kann. Das vorgenannte

Besprechungsergebnis vom 18.03.2020 wird insoweit für Beschäftigungszeiten ab 01.06.2025 aufgehoben.