

# Neue wegweisende Entscheidungen: Teilzeitbeschäftigte haben früher Anspruch auf Überstundenvergütung

Viele Unternehmen könnten mit Nachzahlungsansprüchen konfrontiert sein, und bestehende Tarifverträge könnten im Widerspruch zum EU-Recht stehen.



Zwei neue grundsätzliche arbeitsrechtliche Schiedsspruchsentscheidungen verändern die Spielregeln für Teilzeitbeschäftigte erheblich. Die Entscheidungen stellen klar, dass Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte diskriminiert haben, wenn sie – im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten im selben Unternehmen oder Tarifbereich – keine Überstundenvergütung für Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit und bis zur Vollzeitnorm gezahlt haben.

In der Praxis arbeiten viele Teilzeitbeschäftigte gelegentlich mehr Stunden als vertraglich vereinbart, jedoch weiterhin weniger als die übliche Vollzeitnorm von typischerweise 37 Wochenstunden. Streitgegenstand in den Verfahren war, ob diese zusätzlichen Stunden mit dem normalen Stundenlohn oder mit Überstundenvergütung zu vergüten sind.

Die Entscheidungen betonen zugleich, dass Teilzeitbeschäftigte, die dieser Ungleichbehandlung ausgesetzt waren, Anspruch auf eine Nachzahlung haben können.

## Bestehende Tarifverträge im Widerspruch zum EU-Recht

Die Entscheidungen stellen fest, dass die bisherige Praxis unter mehreren der größten privaten Tarifverträge (unter anderem der industriellen Tarifverträge) sowie im öffentlichen Sektor gegen die Teilzeitrichtlinie der EU verstößt. Bislang war es gängige Praxis in dänischen Tarifverträgen, dass Teilzeitbeschäftigte erst dann Anspruch auf Überstundenvergütung hatten, wenn sie über die Vollzeitnorm hinaus arbeiteten. Diese Praxis kann nicht aufrechterhalten werden, so drei Richter des dänischen Obersten Gerichtshofs, die die zwei grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Schiedsverfahren entschieden haben – eines im privaten und eines im öffentlichen Bereich des dänischen Arbeitsmarktes.

Die Entscheidungen stellen klar, dass Teilzeitbeschäftigte dieselbe Überstundenvergütung wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen erhalten müssen, sofern das Unternehmen oder der Tarifbereich bereits eine Überstundenvergütung für Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit vorsieht. Arbeitgeber können nur dann von diesem Grundsatz abweichen, wenn objektive Gründe die Ungleichbehandlung rechtmäßig rechtfertigen. In den konkreten Fällen lehnten die Richter unter anderem wirtschaftliche Erwägungen und arbeitsmilieubezogene Argumente als solche objektiven Gründe ab.

## Möglichkeit, Nachzahlungen geltend zu machen

Die Entscheidungen brechen mit einer jahrzehntelangen Praxis in Dänemark und werfen unmittelbar die Frage der Nachzahlung auf. Die arbeitsrechtlichen Schiedsgerichte haben daher gleichzeitig festgestellt, dass Teilzeitbeschäftigte, die im Zeitraum ab 2001 einer Ungleichbehandlung ausgesetzt waren, Anspruch auf Nachzahlung der nicht gezahlten Überstundenvergütung haben können. Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben somit die Möglichkeit, entsprechende Nachzahlungsansprüche geltend zu machen.

Ob und in welchem Umfang Nachzahlungen verlangt werden können, hängt unter anderem von den jeweiligen Verjährungsvorschriften des Einzelfalls sowie von etwaigen besonderen Fristen in den einschlägigen Tarifverträgen ab.

## Was sollten Arbeitgeber jetzt tun?

Die neuen Entscheidungen geben Anlass, Tarifgrundlagen, Arbeitsverträge, Personalrichtlinien und die bestehende Praxis zur Überstundenvergütung von Teilzeitbeschäftigten umgehend zu überprüfen. Die derzeitige Regelung könnte gegen EU-Recht verstoßen und Anpassungen erforderlich machen – sowohl für die Zukunft als auch in Bezug auf potenzielle historische Nachzahlungsansprüche.

Wir weisen darauf hin, dass die Entscheidungen aus einer Vereinbarung der Tarifparteien im Rahmen der Tarifverhandlungen OK2025 hervorgegangen sind. Dabei einigten sich die Parteien auf die Einsetzung eines arbeitsrechtlichen Schiedsgerichts, das prüfen sollte, ob die Tarifverträge mit der Teilzeitrichtlinie vereinbar sind. Bei NJORD erwarten wir, dass das wegweisende Ergebnis zu Nachzahlungsforderungen führen wird.

Bei NJORD stehen wir Ihnen gerne zur Seite bei der rechtlichen Überprüfung von Tarifgrundlagen und Arbeitsverträgen, der Bewertung möglicher Nachzahlungsansprüche sowie der Ausarbeitung oder Anpassung von Richtlinien und Praxis im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung und Überstundenvergütung.



**CECILIE SLETSKOV-HJORTH**  
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84  
CESH@NJORDLAW.COM



**PETER KLINT**  
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59  
PKL@NJORDLAW.COM