

Jetzt sind AWO Betriebsräte gefordert:

Ansprüche von Teilzeitbeschäftigten sichern!

Der Tarifvertrag für die AWO in NRW (TV AWO NRW) sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte, die über ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, für jede Mehrarbeitsstunde das übliche Stundenentgelt erhaltenⁱ. Sie erhalten erst dann die Überstundenvergütung, wenn sie innerhalb einer Woche die Stundendifferenz zwischen der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden überschreitenⁱⁱ. Dies bewertet die AWO-Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di in NRW als Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Am 07. Oktober 2021 wird ein erstes Gespräch zwischen der ver.di-Tarifkommission AWO NRW und den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes aus NRW stattfinden, in dem über mögliche Auswirkungen der Rechtsprechung zur unterschiedlichen Vergütung von Mehrarbeits- und Überstunden beraten werden soll. Was dabei herauskommt, hängt auch davon ab, ob und wie sich Betriebsräte und Beschäftigte in diese Auseinandersetzung einbringen.

Wie ihr euch in drei Schritten einbringen und die Beschäftigten unterstützen könnt:

1. Schritt:

Berechnung und Bezahlung von Überstunden für Teilzeitbeschäftigte umsetzen!

Schon heute haben viele Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Bezahlung der Überstundenvergütung, wenn sie die Stundendifferenz zu den Vollzeitkräften innerhalb einer Woche überschreiten und diese Überstunden nicht innerhalb der Ausgleichsfristⁱⁱⁱ durch Freizeit ausgeglichen werden.

In diesem Fall erhalten sie für jede einzelne Überstunde

- a) das Entgelt nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4^{iv} und zusätzlich
- b) den Überstundenzeitzuschlag von 15, 20 bzw, 25% in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.^v

In vielen Unternehmen der AWO in NRW wird dieser Anspruch jedoch weder berechnet noch ausgezahlt. Betriebsräte haben die gesetzliche Verpflichtung^{vi}, diesen

**Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**



bestehenden tariflichen Anspruch im Interesse der Teilzeitbeschäftigten durchzusetzen. Das Verfahren zur Berechnung der Überstunden kann in einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede geregelt werden.

2. Schritt:

Alle 6 Monate einen Kollektivantrag stellen!

Mit Urteil vom 19.12.2018 hatte der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) entschieden, dass Teilzeitbeschäftigten schon bei Überschreitung ihrer individuellen Arbeitszeit bis zum Erreichen der durchschnittlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft die gleiche Überstundenvergütung wie den Vollzeitbeschäftigten zustehe^{vii}. Diese Auffassung teilen nicht alle BAG-Senate. Die einen halten die unterschiedliche Bezahlung von Mehrarbeits- und Überstunden dann für gerechtfertigt, wenn die regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden als Belastungsgrenze dient und der Zeitzuschlag für dessen Überschreiten gezahlt wird. Andere meinen aber, dass ein Zeitzuschlag dem Ziel dienen müsse, den Verzicht auf die Freizeit zu belohnen.

Auch im TV AWO NRW wird diese Absicht erkennbar. Hierin hat die Gewerkschaft ver.di im Jahr 2008 Regelungen durchgesetzt, die der Freizeit von Beschäftigten einen höheren Stellenwert einräumen als im alten Tarifvertrag BMT-AW II.

Das Bundesarbeitsgericht sah sich daher erst jüngst in der Zwickmühle und reichte eine Entscheidung über diese Streitfrage an das europäische Gericht weiter.^{viii}

Wenn der Europäische Gerichtshof die unterschiedliche Bezahlung für rechtsungültig erklärt, könnten Teilzeitbeschäftigte der AWO auch für die Vergangenheit die Bezahlung des Zeitzuschlages von 25% für jede Mehrarbeitsstunde beanspruchen. Das setzt jedoch voraus, dass die möglichen Ansprüche von Teilzeitbeschäftigten geltend gemacht worden sind.

Die einfachste und für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten angenehmste Methode bietet eine Geltendmachung durch den Betriebsrat. Der kann für diesen Kreis der Beschäftigten im Rahmen der Ausschlussfrist des TV AWO NRW^x alle sechs Monate einen Kollektivantrag an seinen Arbeitgeber stellen. Informationen zur Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit von Kollektivanträgen findet Ihr unter folgendem Link:

<https://herzlos-online.de/betriebsraete/>

Einen entsprechenden Vordruck für einen Kollektivantrag finden Betriebsräte im Internet unter folgendem Link:

<https://herzlos-online.de/wp-content/uploads/2021/08/Muster-Kollektivantrag.pdf>

3. Schritt:

Beschäftigte an die dreijährige Verjährungsfrist erinnern!

Innerhalb der dreijährigen Verjährungsfristⁱ, also bis zum Ende des darauf folgenden dritten Kalenderjahres, müssen die betroffenen Teilzeitbeschäftigten dann selbst einen Antrag gestellt und bei dessen Ablehnung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht haben. Ansonsten gehen Monat für Monat durch die Kollektivanträge des Betriebsrates erworbene Ansprüche wieder verloren. Ist aufgrund bis dahin ergangener Urteile eine solche Klage Erfolg versprechend, wird die Gewerkschaft ver.di auf Antrag eines ver.di-Mitgliedes das Klageverfahren übernehmen und die Rechtsschutzkosten dafür tragen. Wo sich in der Nähe des Wohnortes eines Beschäftigten eine ver.di-Geschäftsstelle befindet, könnt Ihr unter folgendem Link herausfinden:

<https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden?geo-landesbezirk=040000>

ⁱ § 13 Absatz 5 und § 14 Abs. 3 TV AWO NRW

ⁱⁱ § 13 Absatz 6, 1. Halbsatz, TV AWO NRW

ⁱⁱⁱ § 13 Absatz 6 TV AWO NRW

^{iv} Protokollerklärung zu § 14 Abs. 1 Satz 1 TV AWO NRW

^v § 14 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV AWO NRW

^{vi} § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG

^{vii} Urteil des Zehnten Senats des BAG vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18

^{viii} siehe EuGH-Vorlage des BAG vom 11.11.2020

https://herzlos-online.de/wp-content/uploads/2021/08/20-11-11-EuGH-Vorlage_BAG.pdf

^{ix} § 41 Absatz 1 TV AWO NRW

^x § 195 BGB

Betriebsrat des/der _____
Einrichtung

Straße PLZ, Ort Telefon

Datum: _____

Unternehmen
- Personalabteilung -

Straße und Hausnummer

Postleitzahl und Stadt

Kollektivantrag zur Nachberechnung und Auszahlung des Differenzbetrages zwischen der Mehrarbeits- und Überstundenvergütung

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß dem BAG-Urteil vom 19.12.2018 sind Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet, „die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeit-tätigkeit jedoch nicht überschreitet“. Alles andere käme einer Benachteiligung gleich, die gemäß § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes untersagt ist. Mit Datum vom 11.11.2020 hat das BAG die damit verbundenen Fragestellungen dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt.

Zur Sicherstellung der materiellen Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten beantragen wir hiermit im Rahmen der Ausschlussfrist gemäß § 41 TV AWO NRW kollektiv für alle Teilzeitbeschäftigten unserer Einrichtung die Nachberechnung und Auszahlung des Differenzbetrages zwischen dem Betrag der monatlich ausgezahlten Mehrarbeitsstunden und der entsprechenden Überstundenvergütung gemäß § 14 TV AWO NRW bzw. die Verbuchung dieses Differenzbetrages als Guthaben mit dem entsprechenden Stundenanteil in das Arbeitszeitkonto.

(Zutreffendes bitte ankreuzen!)

- Unser Betrieb ist eine **dienstplanorganisierte Einrichtung** ihres Unternehmens. Deshalb gilt hier ein Ausgleichszeitraum für Überstunden
- von vier Wochen oder alternativ bis zum Ende eines Kalendermonats
- Unser Betrieb ist eine **sonstige Einrichtung** ihres Unternehmens. Deshalb gilt hier ein Ausgleichszeitraum für Überstunden bis zum Ende der darauf folgenden Woche.

In unserer Einrichtung besteht eine Betriebsvereinbarung mit der Beschäftigte

- Mehrarbeits- und Überstunden und/oder Überstundenzeitzuschläge in ein Arbeitszeitkonto einbringen können.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift