

BAP/DGB-Basistarifwerk

Prüfpraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen

12.05.2014 bap | In der letzten Zeit haben sich einige Mitgliedsunternehmen an uns gewandt, die Probleme mit der Prüfpraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge geschildert haben. In einem entsprechenden Anhörungsschreiben der BA vertritt diese die Auffassung, dass Mitgliedsunternehmen bzw. deren Geschäftsführer Mitarbeitern in den dort aufgeführten Fällen pflichtwidrig keine bzw. zu geringe Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt hätten. Offensichtlich ist der Prüfungsdienst zu dieser Feststellung gelangt, weil er in die jeweilige Abrechnungsperiode fallende unproduktive Zeiten wie Urlaub, Krankheit und Feiertage sowie Freizeitabgeltung - fälschlicherweise - in die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge einbezogen hat.

Tatsächlich sind diese Zeiten bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge jedoch nicht zu berücksichtigen. Dies folgt aus § 7.1 des BAP-Manteltarifvertrages (MTV BAP). Danach sind **zuschlagspflichtig die vollen Arbeitsstunden**, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters nach § 2/§ 3 in einem Monat um mehr als 15% überschritten wird. Der Zuschlag beträgt danach 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages.

Im Beispiel:

Mit dem Mitarbeiter wurde eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit (IRMAZ) von 151,67 Stunden vereinbart. 15% von 151,67 Stunden sind 22,75 Stunden. Das sind zusammen 174,42 Stunden. Für jede volle Stunde, um die diese Grenze überschritten wird, erhält der Mitarbeiter den Mehrarbeitszuschlag von 25%. Arbeitet der Mitarbeiter tatsächlich 180 Stunden produktiv, erhält er für 5 Stunden den Mehrarbeitszuschlag. Fallen jedoch in diesen Monat Urlaubs- Krankheits- und Feiertagsstunden, die in den 180 Stunden enthalten sind, so sind diese bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen und der Mitarbeiter erhält keinen Mehrarbeitszuschlag, soweit die Grenze von 174,42 Produktivstunden nicht erreicht wird.

Abgesehen vom klaren Wortlaut des § 7.1 MTV BAP entspricht diese Auslegung auch der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Anbei fügen wir Ihnen hierzu im Anhang zwei Urteile des BAG (Urteil vom 27.08.2008, Az.: 5 AZR 647/07 und Urteil vom 07. 07. 2004, Az.: 4 AZR 433/03) bei, aus denen sich eindeutig ergibt, dass **für die Feststellung zuschlagspflichtiger Mehrarbeit bezahlte Ausfallzeiten wegen Urlaubs, Krankheit, Feiertagen und Freizeitausgleich nicht mitzählen**. Der diesen Entscheidungen zugrunde liegende Tarifvertragstext ist der Bestimmung des § 7.1 des MTV BAP vergleichbar. Bereits 2004 hat das BAG entschieden, dass der Begriff der „zuschlagspflichtigen Mehrarbeit“ in einem Manteltarifvertrag voraussetzt, dass Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit im Monat „arbeiten“. Zeiten der bezahlten Freistellung von der Arbeit z.B. wegen Urlaubs zählen danach für die Feststellung, ob zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt, nicht mit. Denn im Urlaub arbeitet der Arbeitnehmer nicht, wie das BAG richtigerweise festgestellt hat. Zeiten, in denen der Arbeit-

nehmer von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung seiner Vergütung befreit ist, lassen daher keine Mehrarbeitszuschläge entstehen.

Wir haben unsere Mitglieder in der Vergangenheit zu keiner Zeit anders rechtlich beraten. Das hat dazu geführt, dass unsere Mitglieder die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge in der von uns vorgegebenen Art und Weise zutreffend durchgeführt haben. Nun mussten wir jedoch in einem Fall feststellen, dass eine Agentur für Arbeit entgegen der seit Jahren eindeutigen BAG-Rechtsprechung offenbar eine andere Auffassung vertreten hat.

Falls Sie auch von der dargestellten rechtlich fehlerhaften Prüfpraxis der BA betroffen sind und gegen Sie wegen angeblicher Verfehlungen Bußgeldbescheide erlassen werden sollen bzw. erlassen worden sind, möchten wir Sie bitten, sich mit der BAP-Rechtsabteilung in Verbindung zu setzen. Selbstverständlich können Sie sich aber auch gleich unter Zuhilfenahme der oben aufgeführten Argumente und den entsprechenden BAG-Urteilen an Ihre zuständige Agentur für Arbeit wenden und etwaigen Bußgeldbescheiden widersprechen.

