

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 26. November 2025  
- 5 AZR 118/23 -  
ECLI:DE:BAG:2025:261125.U.5AZR118.23.0

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 3. August 2021  
- 14 Ca 5198/20 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 11. August 2022  
- 5 Sa 316/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitarbeit

Leitsätze:

1. Eine tarifvertragliche Regelung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit erst ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftiger (§ 4 Abs. 1 TzBfG).
2. Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung der Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftiger abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigte steht unter dieser Voraussetzung nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist.

# BUNDESARBEITSGERICHT



**5 AZR 118/23**

5 Sa 316/21

Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
26. November 2025

**URTEIL**

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Zimmer und Menssen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. August 2022 - 5 Sa 316/21 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 3. August 2021 - 14 Ca 5198/20 - hinsichtlich der geltend gemachten Mehrarbeitszuschläge iHv. 153,94 Euro brutto nebst Zinsen zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kommissionierer in einem Logistikzentrum mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Sein monatliches Arbeitsentgelt beträgt 1.913,60 Euro brutto. § 18 Nr. 2 Satz 1 seines Arbeitsvertrags sieht vor, dass Ansprüche ua. auf „Bezahlung von Mehrarbeit“ mit dem Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung erloschen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden. 2

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt im streitgegenständlichen Zeitraum der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV), der vom Prozessbevollmächtigten der Beklagten und der damaligen Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie der damaligen Deutschen Angestellten-Gewerkschaft abgeschlossen wurde. Dieser lautet auszugsweise: 3

**,§ 4**  
**Teilzeitarbeit**

1. Als Teilzeitbeschäftigte sind die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu bezeichnen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit.
2. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses nicht von tariflichen und betrieblichen Leistungen ausgeschlossen werden. Sie haben Anspruch auf diese Leistungen im Verhältnis ihrer durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern nicht günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bestehen.

...

**§ 8**

**Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit verteilt sich auf 5 Wochentage. ...

...

**§ 9**

**Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Bei einer Arbeitszeit gemäß § 8 Ziffer 1 ist Mehrarbeit die über 38,5 Stunden in der Woche bzw. 77 Stunden in der Doppelwoche hinaus angeordnete bzw. notwendigerweise geleistete Arbeit.

Mehrarbeit ist mit 1/167 des Monatsentgelts pro Mehrarbeitsstunde zu vergüten. Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Teiler auf die Zahl der vereinbarungsgemäß zu leistenden Arbeitsstunden. Bis einschließlich der 40. Wochenstunde ist kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten.

...

3. Wenn während der Saison oder in Zeiten erhöhten Arbeitsanfalles Mehrarbeit notwendig wird, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 50 Wochenstunden hinaus verlängert werden. ...“

Nach § 18 Ziff. 1 und 3 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - sofern es sich nicht um Ansprüche „wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Entgeltabrechnung“, wegen „fehlerhafter Errechnung des Entgelts oder der Abzüge“ oder um Urlaub handelt - binnen einer Frist von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden, andernfalls „erlöschen“ sie.

Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen für in der 11., 12. und 19. Kalenderwoche des Jahres 2020 geleistete Arbeit im Umfang von 18 Stunden und drei Minuten sowie für in der 50. und 52. Kalenderwoche des Jahres 2020 und in der 1. und 5. Kalenderwoche des Jahres 2021 geleistete Arbeit im Umfang von 25 Stunden und vier Minuten verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV verstöße gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Die Beklagte müsse ihm daher einen Mehrarbeitszuschlag schon dann zahlen, wenn er seine vertragliche Wochenarbeitszeit um 1,2 Stunden überschreite.

Der Kläger hat - soweit für die Revision relevant - beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 64,06 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 89,88 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, eine zu beanstandende Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sei nicht gegeben. Die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags bei einer wöchentlichen Arbeitsleistung von mehr als 40 Stunden diene dem Ausgleich besonderer Belastungen und solle den Arbeitgeber im Interesse des Gesundheitsschutzes von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abhalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen

Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Rechtsnachfolgerin der tarifschließenden Gewerkschaften ist mit gerichtlichem Schreiben vom 2. Oktober 2025 über das Revisionsverfahren und den Termin zur mündlichen Verhandlung unterrichtet worden.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts nicht mit der gegebenen Begründung zurückweisen. Mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat in der Sache keine endgültige Entscheidung treffen (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend erkannt, dass sich ein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen bereits ab der 33. Wochenstunde nicht aus dem - im streitgegenständlichen Zeitraum - nach § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG normativ für die Parteien geltenden MTV ergeben kann.

1. Nach dem ausdrücklichen Wortlaut von § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV ist bei Mehrarbeit bis einschließlich der 40. Wochenstunde kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten. Damit ist der Anknüpfungspunkt für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen eindeutig definiert. Ein Anspruch auf deren Zahlung besteht nur, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden in der Woche arbeitet. Arbeitsstunden, die die regelmäßige Arbeitszeit von wöchentlich 38,5 Stunden nach § 8 Ziff. 1 Satz 1 MTV nicht um 1,5 Stunden übersteigen, sind nicht zuschlagspflichtig.

2. Aus § 4 Ziff. 2 Satz 2 MTV folgt nichts Gegenteiliges. Zwar haben danach teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer iSv. § 4 Ziff. 1 MTV Anspruch auf tarifliche Leistungen zumindest im Verhältnis ihrer durchschnittlich geleisteten wöchentlichen

Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Hieraus folgt aber nicht, dass für diese Arbeitnehmer die in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV vorgesehene Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz abgesenkt wird. Dies zeigt § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV, der - abweichend von Satz 1 - für Teilzeitbeschäftigte eine besondere Regelung für die Berechnung der für jede Mehrarbeitsstunde zu zahlenden Grundvergütung enthält. Die Tarifvertragsparteien wollten damit erkennbar die im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit iSv. § 8 Ziff. 1 Satz 1 MTV geringere Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nur bei der Grundvergütung, nicht aber bei den Voraussetzungen für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen berücksichtigen.

3. Auch das Gebot, Tarifnormen grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen (*vgl. dazu etwa BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 45 mwN, BAGE 165, 1*), führt zu keinem anderen Ergebnis. Einer solchen Auslegung steht der Wortlaut des Tarifvertrags entgegen, in dem sich der eindeutige Wille der Tarifvertragsparteien ausdrückt, für sämtliche vom Geltungsbereich des MTV erfassten Arbeitnehmer eine einheitliche Grenze für den Bezug der Mehrarbeitszuschläge festzulegen. 13

II. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht übersehen, dass die Regelung in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt und daher insoweit nach § 134 BGB nichtig ist, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Teilzeitbeschäftigte - wie dem Kläger - steht damit nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der Mehrarbeitszuschlag iHv. 25 % bereits für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV - und damit im Fall des Klägers um 1,2 Wochenstunden - überschreiten. 14

1. § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV ist nicht mit dem Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. 15

- a) Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer darf nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot in Satz 1 für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Mit diesen Bestimmungen hat der Gesetzgeber Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (Rahmenvereinbarung) umgesetzt. Dieser verbietet es, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern „schlechter“ zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (vgl. etwa EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 32 mwN). Entsprechend den Vorgaben der Rahmenvereinbarung und im Einklang mit der hierzu ergangenen - für den Senat bindenden - Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist § 4 Abs. 1 TzBfG daher unionsrechtskonform auszulegen und anzuwenden (vgl. etwa EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale] Rn. 38; 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 76; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 210 mwN).
- b) Das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern in § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für die Tarifvertragsparteien. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zu ihrer Disposition. Tarifvertragliche Regelungen müssen deshalb mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar sein (st. Rspr., zB BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 28; 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 18). Dies gibt auch das Unionsrecht vor (vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 30 ff.; 29. Juli

2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 28 ff.).

- c) Die in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV normierte einheitliche Schwelle für die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG benachteiligt in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer - wie den Kläger - wegen ihrer Teilzeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern. 18
- aa) Die vom MTV erfassten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigen sind sowohl iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 TzBfG als auch iSv. Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung vergleichbar (vgl. dazu EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 35). Auf die Funktion bzw. die Art und den Inhalt der Tätigkeit kommt es hierbei nicht an, da diese Kriterien für eine Leistungsgewährung nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV nicht maßgeblich sind (vgl. dazu BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 35 mwN). 19
- bb) § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV bewirkt eine schlechtere Behandlung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG. 20
- (1) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in ihren Beschäftigungsbedingungen schlechter iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Grenzwert an Arbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert (vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 42, 44; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 47 f.; sh. bereits EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17). Der Gerichtshof stellt in diesem Zusammenhang darauf ab, ob es aufgrund der jeweiligen Regelung für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung kommt, weil identische Grenzwerte für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte 21

Letztere - gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit - in höherem Maß belasten (vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 48).

(2) Dies ist vorliegend der Fall. Aufgrund der in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV mit dem Überschreiten der 40. Wochenstunde einheitlich festgelegten Schwelle für den Bezug von Mehrarbeitszuschlägen müssen in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer die gleiche Anzahl an Stunden arbeiten wie vergleichbare in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer, um den Zuschlag zu erhalten, und zwar unabhängig von ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Ein teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann deshalb die Anzahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen von Zuschlägen erforderlich ist, nicht oder nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als ein vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (vgl. dazu auch EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 47; BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 37). In der für Teilzeitarbeit fehlenden anteiligen Absenkung der Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen liegt eine Abweichung von dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer (vgl. BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 38).

(3) Der Annahme einer schlechteren Behandlung der Teilzeitkräfte steht nicht entgegen, dass die Vergütung pro geleisteter Arbeitsstunde für Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräfte bis zum Erreichen der den Zuschlag auslösenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden für beide Beschäftigtengruppen gleich hoch ist. Aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben (vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 48, 54; 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17) ist der Vergleich von in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen (ebenso BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 38 mwN; im Ergebnis zustimmend: Sagan FS Lunk 2025 S. 457, 460 f.; Rolfs

22

23

*EuZA 2025, 47, 52 f.; Denke RdA 2025, 243, 246 ff.; Selzer EuZA 2024, 216, 223; von Roetteken Anm. NZA 2024, 1270 f.; aA Jungbauer NZA 2024, 304, 306: „falscher Prüfungsmaßstab“; Kleinebrink/Schomburg ZFA 2024, 435, 439: „falsche Methodik“; Thüsing/Mantsch BB 2023, 2676 f.). Bei isolierter Betrachtung des Entgeltbestandteils Mehrarbeitszuschlag stellt die Festsetzung der einheitlichen Untergrenze für das Verdienen dieser Zuschläge für die in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer eine größere Belastung dar. Denn sie werden zumindest für einen Teil der Arbeitsstunden, die sie über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten, zwar vergütet, für sie besteht aber solange kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wie die Anzahl der Arbeitsstunden nicht mehr als 40 in der Woche beträgt. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten demgegenüber Mehrarbeitszuschläge bereits dann, wenn sie ihre regelmäßige Arbeitszeit nach § 8 Ziff. 1 Satz 1 MTV von 38,5 Stunden um 1,5 Stunden überschreiten. Dadurch kommt es für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und damit zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung (vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41 f.).*

- cc) Die schlechtere Behandlung der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erfolgt zudem wegen der Teilzeit. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn - wie in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV vorgesehen - die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die tarifliche Regelung eine Leistungsgewährung knüpft (vgl. dazu etwa BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 30 mwN). 24
- d) Die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftiger Arbeitnehmer ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 25
- aa) § 4 Abs. 1 TzBfG regelt - im Einklang mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung - kein absolutes Benachteiligungsverbot. Vielmehr verbietet die Norm eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Die Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein. Eine Schlechterstellung von in Teilzeit beschäftigten 26

Arbeitnehmern kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich damit am Zweck der Leistung zu orientieren (*st. Rspr., zB BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 40; 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 24 mwN*).

bb) Die Anforderungen an einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG müssen den Maßgaben der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung entsprechen (vgl. zu Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 209). 27

(1) Danach kann eine unterschiedliche Behandlung nicht allein damit gerechtfertigt werden, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten innerstaatlichen Norm vorgesehen ist. Sie muss vielmehr einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein. Zudem muss dieses Ziel in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden und die Ungleichbehandlung im Hinblick auf das Ziel angemessen sein (vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 57, 62 f.). Um sichergestellt zu können, dass diese Anforderungen erfüllt sind, 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. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder ggf. aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels ergeben (EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 47; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 58 mwN). 28

(2) Diese Anforderungen an das Vorliegen eines sachlichen Grundes iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gelten auch, wenn die zu beurteilenden Vorschriften in Tarifverträgen enthalten sind. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss das in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Euro- 29

päischen Union gewährleistete Recht auf Kollektivverhandlungen im Geltungsbereich des Unionsrechts im Einklang mit ihm ausgeübt werden (*EuGH 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 69 ff. mwN; BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 25 mwN*). Die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie gibt nichts Anderes vor. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beurteilung des sachlichen Grundes iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vollständig durch das Unionsrecht determiniert ist oder ein nationaler Umsetzungsspielraum verbleibt und damit die nationalen Grundrechte grundsätzlich Beachtung finden (vgl. *BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 42 ff. und 63 ff., BVerfGE 152, 152*).

(a) Eine Beschränkung der gerichtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes auf eine bloße Willkürkontrolle (vgl. dazu *BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 163 ff.*) kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil diese nur bei Tarifnormen erfolgt, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG und nicht - wie vorliegend - am spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG zu messen sind (vgl. bereits *BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 17; Zwanziger AuR 2025, 234, 247 f.*). Zudem gilt der gerichtliche Prüfungsmaßstab einer bloßen Willkürkontrolle auch nur bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen weder spezifische Schutzbedarfe berührt noch Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen erkennbar sind (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 163*). Diese Bedingung ist vorliegend nicht gegeben. Denn § 4 Abs. 1 TzBfG trägt - im Einklang mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung - als Konkretisierung des in Art. 20 GRC kodifizierten allgemeinen Gleichheitssatzes gerade dem spezifischen Schutzbedarf in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer Rechnung (vgl. *EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 37; 5. Mai 2022 - C-265/20 - [Universiteit Antwerpen ua.] Rn. 42; vgl. Ulber NZA 2025, 449, 451; Spelge ZTR 2025, 227, 234 f.; Witschen ZFA 2025, 271, 292*).

(b) Darüber hinaus gebietet der Anwendungsvorrang des Unionsrechts vor dem nationalem Recht eine gerichtliche Prüfung anhand der durch Paragraph 4

30

31

Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach Maßgabe der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen.

(aa) Der Vorrang des Unionsrechts gilt grundsätzlich auch mit Blick auf das nationale Verfassungsrecht und damit auch im Verhältnis zu den Grundrechten des Grundgesetzes (*vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 210, 233, jeweils mwN*). Zwar steht er dabei unter dem Vorbehalt, dass die Unionsgrundrechte einen wirksamen Schutz gegenüber der Hoheitsgewalt der Union bieten, der dem vom Grundgesetz jeweils als unabdingbar gebotenen Grundrechtsschutz im Wesentlichen gleich zu achten ist, insbesondere den Wesensgehalt der Grundrechte generell verbürgen. Nach dem derzeitigen Stand des Unionsrechts ist aber davon auszugehen, dass diese Voraussetzungen grundsätzlich erfüllt sind (*vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 mwN*).

(bb) Die sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union aus Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ergebenden Anforderungen an den sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftiger führen auch nicht zu einer Rechtslage, die den von Art. 9 Abs. 3 GG als unabdingbar vorausgesetzten Grundrechtsstandard in einem Maße unterschreitet, dass der hierdurch garantierte Mindeststandard nicht mehr gewahrt wäre (*vgl. zum Maßstab BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 235, 254 mwN*).

Dabei kann dahinstehen, welche konkrete Reichweite dem Grundrecht aus Art. 28 GRC zukommt (*vgl. zum Meinungsstreit Rudkowski ZFA 2025, 139, 158 f.; Denke RdA 2025, 243, 249 f.*) und ob durch den Verweis auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ in Art. 28 GRC der Gewährleistungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG in das unionale Grundrecht inkorporiert wird (*so Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 409*). Jedenfalls gewährleistet Art. 28 GRC auch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union den Sozialpartnern einen weiten Beurteilungs- und Ermessensspielraum nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung

der Maßnahmen zu seiner Erreichung (*EuGH 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] Rn. 71 ff.; 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedij] Rn. 59 mwN*). Zudem stellt Art. 152 Abs. 1 AEUV klar, dass die Union „die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme [anerkennt und fördert]“ und dass sie „den sozialen Dialog [fördert] und dabei die Autonomie der Sozialpartner [achtet]“. Auch wenn man annähme, dass die Anforderungen an den sachlichen Grund iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung in der Auslegung durch den Gerichtshof dem Gewährleistungsgehalt der Tarifautonomie nicht ausreichend Rechnung trügen, käme der Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG nicht zum Tragen. Dessen Wesensgehalt wäre durch die Auslegung des Art. 28 GRC durch den Gerichtshof nicht verletzt.

Zwar stehen den Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer mit Art. 9 Abs. 3 GG eröffneten Kompetenz zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Diese sind jedoch durch die Grundrechte der Mitglieder der Tarifvertragsparteien begrenzt, mit denen sie in Ausgleich zu bringen sind. Die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien sind insbesondere dann enger, wenn tarifvertragliche Differenzierungen an personenbezogene Merkmale anknüpfen oder Anhaltpunkte dafür bestehen, dass Minderheiten betroffen sind und diese oder spezifische Gruppeninteressen systematisch vernachlässigt wurden (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 160 f.*). Gleiches muss gelten, wenn es - wie hier - um den vom nationalen und unionalen Gesetzgeber anerkannten spezifischen Schutzbedarf in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer geht (vgl. auch Ulber NZA 2025, 449, 451; Spelge ZTR 2025, 227, 234 f.; Witschen ZFA 2025, 271, 292). Auch in diesem Fall wäre eine strikt am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Prüfung für die Zulässigkeit von Benachteiligungen dieser Personengruppe geboten, die mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar wäre.

(cc) Selbst wenn Anderes gölte, wäre es dem Senat verwehrt, die unionsrechtlichen Vorgaben bei der Anwendung von § 4 Abs. 1 TzBfG außer Acht zu lassen. Zum Schutz der Funktionsfähigkeit der Unionsrechtsordnung und um zu

35

36

verhindern, dass sich deutsche Behörden und Gerichte ohne Weiteres über den Geltungsanspruch des Unionsrechts hinwegsetzen, obliegt eine Durchbrechung seines Anwendungsvorrangs mit der Folge, dass dieses Unionsrecht in der Bundesrepublik Deutschland im Einzelfall von Verfassungs wegen für unanwendbar erklärt werden muss, ausschließlich dem Bundesverfassungsgericht (vgl. *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 234 mwN*).

cc) Ausgehend von den unionsrechtlichen Vorgaben ist die sich aus § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV ergebende Ungleichbehandlung in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer nicht sachlich gerechtfertigt. Dabei bedarf es keiner Entscheidung, ob bei der Rechtfertigungsprüfung alle objektiv vorliegenden Gründe heranzuziehen sind (vgl. *BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 165 ff.*) oder ob diese im Tarifvertrag Anklang gefunden haben müssen. Denn es liegen keine sachlichen Gründe iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG, Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vor. 37

(1) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigte durch § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV lässt sich nicht dadurch rechtfertigen, dass Arbeitgeber durch die Verteuerung der Mehrarbeit von ihrer generellen Anordnung abgehalten werden sollen. Zur Erreichung eines solchen Ziels ist die tarifliche Regelung von vornherein nicht geeignet, da die Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden erst ab der 41. Wochenstunde einsetzt. Damit hat die Anwendung von § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV zur Folge, dass Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigte, die über 1,5 Stunden in der Woche hinausgeht, für den Arbeitgeber zu einer geringeren finanziellen Belastung führt als die entsprechende Anzahl von Mehrarbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigte. § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV kann damit letztlich sogar einen Anreiz für Arbeitgeber schaffen, Mehrarbeit eher gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern als gegenüber vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmern anzuordnen (vgl. *EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 49 f.; BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 48*). Daran ändern auch die zeitlichen Höchstgrenzen in § 9 Ziff. 3 MTV nichts. Für Teilzeitbeschäftigte dürfte die Bestimmung ohnehin 38

erst dann praktische Wirkung entfalten, wenn diese bereits überproportional über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben.

(2) Die Zuschlagsregelung lässt sich auch nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden zu einer besonderen Belastung führt, die finanziell kompensiert und - damit einhergehend - im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. 39

(a) Eine tarifvertragliche Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet wird, bezweckt regelmäßig, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen (*vgl. schon BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 28 mwN*). In diesem Sinne stellt die in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV vorgesehene Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags ab der 41. Wochenstunde eine Gegenleistung für besondere, rein arbeitsbezogene - körperliche und/oder psychische - Belastungen dar, die sich aus einer Arbeitsleistung von mehr als 40 Wochenstunden ergeben. Gleichzeitig könnten Arbeitgeber durch eine Versteuerung der Arbeitskosten davon abgehalten werden, Mehrarbeit in diesem zeitlichen Umfang anzurufen. Damit kommt der Norm auch eine dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienende Funktion zu. 40

(b) Ob § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV damit einem iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung „echten“ - auf „objektiven“ und „transparenten Kriterien“ beruhenden - „Bedarf“ (*vgl. dazu EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 61*) dient, kann dahinstehen. 41

(aa) Jedenfalls folgte dieser - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht schon aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien sich bei der Festlegung eines einheitlichen Schwellenwerts von 40 Stunden in der Woche für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen an den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes oder der Richtlinie 2003/88/EG orientiert und damit an die Einschätzung des nationalen oder unionalen Gesetzgebers angeknüpft hätten. § 3 Satz 1 ArbZG ermöglicht - bei einer werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden - eine wöchentliche 42

Arbeitszeit von 48 Stunden. Entsprechendes gilt für Satz 2 der Norm. Auch Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG erlaubt eine durchschnittliche Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden pro Siebentageszeitraum.

(bb) Allerdings könnte die einheitliche Grenze von 40 Wochenstunden für die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen auf einem allgemeinen Erfahrungssatz (vgl. dazu EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 61) beruhen, wonach der Schutzbedarf von Arbeitnehmern umso größer ist, je näher die von ihnen geleistete Arbeitszeit an die nach § 3 ArbZG und Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG zulässige Höchstarbeitszeit heranreicht (vgl. Kleinebrink/Schomburg ZFA 2024, 435, 443; Thüsing/Mantsch Anm. AP TzBfG § 4 Nr. 36 unter II 2 c bb; dies. BB 2023, 2676, 2679; vgl. Denke RdA 2025, 243, 252). Auch könnten wissenschaftliche Erkenntnisse (vgl. dazu EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] aaO) dafür sprechen, dass bereits Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden in der Woche mit einem hohen Risiko für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Beschäftigten einhergehen und deshalb grundsätzlich vermieden werden sollten (vgl. *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeiterfassung, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, schriftliche Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 6. Oktober 2023 zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 9. Oktober 2023, Ausschuss-Drs. 20(11)400 S. 3, 9 f.*).

(c) Hiervon ausgehend wäre der Schwellenwert in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV zwar grundsätzlich nicht ungeeignet, sowohl die in Vollzeit als auch in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels vor übermäßigen, durch den bloßen zeitlichen Umfang der wöchentlichen Arbeitsleistung bedingten Belastungen zu schützen und damit deren - an sich zu vermeidende - besondere Inanspruchnahme durch eine zusätzliche Vergütung auszugleichen (vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 64). Dieses Ziel wird durch die tarifvertragliche Zuschlagsregelung aber nicht in angemessener und kohärenter Weise verfolgt.

- (aa) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union läuft eine einheitliche - auf den Monat bezogene - Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen darauf hinaus, dass die individuellen Auswirkungen, die eine durch Mehrarbeit bedingte Arbeitsbelastung typischerweise auch bei Teilzeitkräften haben kann, außer Betracht bleiben und die eigentlichen Gründe für das Institut der Teilzeitarbeit - wie zB etwaige außerberufliche Belastungen der Teilzeitkräfte - nicht berücksichtigt werden (*vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 63.*) 45
- (bb) Dies gilt auch für die Festlegung des einheitlichen wöchentlichen Grenzwerts in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV. Mit einer solchen Regelung werden die besonderen Belastungen, die eine über die individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit typischerweise auch bei Teilzeitarbeitnehmern haben kann, von den Tarifvertragsparteien nicht angemessen berücksichtigt. Nach der Intention des Gesetzgebers soll Teilzeitarbeit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 11*). Bei dem Großteil der in Teilzeit Beschäftigten handelt es sich um Frauen (*vgl. dazu schon die Gesetzesbegründung zum TzBfG BT-Drs. 14/4374, S. 11; sh. auch Statistisches Bundesamt [Destatis] Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025*). Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigte arbeitet aufgrund familiärer oder persönlicher Gründe in Teilzeit. Ausschlaggebend hierfür ist häufig, dass Kinder, pflegebedürftige Personen oder Menschen mit Behinderung betreut werden müssen oder eine Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden soll. Auch eigene Erkrankungen oder Behinderungen bilden den Grund dafür, dass nur in einem zeitlich reduzierten Umfang gearbeitet wird (*vgl. dazu bereits BT-Drs. 14/4374 S. 11; sh. auch Statistisches Bundesamt [Destatis] Zahl der Woche Nr. 03 vom 16. Januar 2024*). 46
- (cc) Die einheitliche Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV lässt die Belastungen außer Betracht, die sich für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit im Kontext dieser spezifischen Lebensumstände typischerweise ergeben kön- 47

nen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass den Tarifvertragsparteien in tatsächlicher Hinsicht grundsätzlich eine Einschätzungsprärogative bei der Beurteilung der Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Folgen ihrer Regelungen zusteht (vgl. etwa *BAG 19. Dezember 2024 - 6 AZR 131/23 - Rn. 35 mwN*). Anhaltspunkte, dass sie davon ausgehen konnten, eine die vertragliche Wochenarbeitszeit überschreitende Mehrarbeit für Teilzeitkräfte sei unter Berücksichtigung der Gründe, derentwegen typischerweise eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, weniger belastend als für Vollzeitbeschäftigte, sind weder dargetan noch ersichtlich. Auch der in diesem Zusammenhang herangezogenen schriftlichen Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 6. Oktober 2023 (vgl. Ausschuss-Drs. 20(11)400 S. 3, 9 f.) lässt sich nicht entnehmen, dass Vollzeitarbeitnehmer ab der 41. Wochenstunde größeren Belastungen ausgesetzt sind als Teilzeitbeschäftigte bei einer (proportionalen) Überschreitung ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

- (3) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV kann auch nicht mit dem Argument gerechtfertigt werden, dadurch solle eine Entgeltbenachteiligung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verhindert werden. Die Festlegung von proportional an die individuell vereinbarte Arbeitszeit anknüpfenden Grenzen für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen führt nicht zu einer nicht hinnehmbaren schlechteren Behandlung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Eine solche Auffassung beruht auf einer unzutreffenden Prämisse, da in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer bei einer dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechenden Herabsetzung der Grenzwerte in Bezug auf Mehrarbeitszuschläge ebenso behandelt würden wie in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer (vgl. *EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 51 f.*). Beide Arbeitnehmergruppen könnten den Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, sobald sie ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit in einer ihrem Umfang entsprechenden Größenordnung überschreiten (vgl. bereits *BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 49*).

- (4) Die durch § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV bedingte schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften kann schließlich nicht darauf gestützt werden, dass mit den Mehrarbeitszuschlägen eine Einbuße an Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit belohnt und Arbeitgeber dadurch von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abgehalten werden sollen. Ein solcher Zweck beträfe Teilzeit- und Vollzeitkräfte in gleicher Weise und könnte daher nur erreicht werden, wenn die Zuschläge von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhingen (vgl. *BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 67, BAGE 165, 1*). 49
- (5) Auch etwaige wirtschaftliche oder finanzielle Erwägungen vermögen die Benachteiligung der Teilzeitkräfte nicht sachlich zu begründen (vgl. etwa *EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 66 mwN*). 50
- (6) Weitere Gründe, die die durch § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV bewirkte Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich. 51
2. Der Verstoß von § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur Folge, dass die Norm insoweit nach § 134 BGB nichtig ist, als sie auch bei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmern wie dem Kläger für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Damit steht diesen Arbeitnehmern nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Mehrarbeitszuschlag iHv. 25 % für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV - und damit im Fall des Klägers um 1,2 Wochenstunden - überschreiten. 52
- a) Die Teilnichtigkeit von § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt. Im Unterschied etwa zu § 7 Abs. 2 AGG oder § 16 TzBfG sieht § 4 Abs. 1 TzBfG selbst keine Sanktion für Verstöße gegen das darin normierte Diskriminierungsverbot vor, sondern beschränkt sich darauf, dieses Verbot festzulegen (vgl. zuletzt *BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 34 mwN, BAGE 128, 63*). 53

- b) Dennoch steht den teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmern ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, wenn ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV überschritten wurde. Das ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB (vgl. etwa BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN; 18. Januar 2023 - 5 AZR 108/22 - Rn. 11, BAGE 180, 44). 54
- aa) Verstößt eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und ist daher nach § 134 BGB insoweit unwirksam, ist dem betroffenen Arbeitnehmer die übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB zu zahlen. Richtschnur hierfür ist dabei - unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG - diejenige Vergütung, die der Arbeitgeber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu zahlen hat (vgl. BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN). 55
- bb) Sieht ein Tarifvertrag die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen erst vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten um eine bestimmte Anzahl von Stunden in der Woche - hier 1,5 - überschritten wird, steht den Teilzeitkräften ein solcher Zuschlag nicht erst dann zu, wenn sie ihre jeweilige individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenfalls um diese Anzahl von Stunden überschreiten. Vielmehr ist die allgemeine Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern herabzusetzen. Dies gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor. Nur dann erfolgt eine dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung dieser Personen (vgl. auch EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 44; vgl. auch EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17). Im Ergebnis hat die Anwendung von § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG damit zur Folge, dass die leistungsgewährende Tarifnorm in entsprechender Weise auf die durch sie benachteiligten Personen zu erstrecken ist und damit - aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des nationalen Rechts - eine „Anpassung nach 56

oben“ stattfindet (vgl. auch BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN).

c) Die aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierende primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien steht dem nicht entgegen. 57

aa) Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien wird auch durch die Entscheidung über die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen ein von den Tarifvertragsparteien zu beachtendes Verbot berührt. Bei der Bestimmung der Rechtsfolgen einer Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG müssen die Gerichte die Spielräume beachten, die den Tarifvertragsparteien bei der Beseitigung einer solchen Verletzung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zukommen. Soweit sich nicht ausnahmsweise bereits aus dem Tarifvertrag selbst die von den Tarifvertragsparteien gewollte Regelung als einzige mögliche ergibt, sondern verschiedene Möglichkeiten zur Beseitigung des Gleichheitsverstoßes offenstehen, müssen die Gerichte der dann bestehenden primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien Rechnung tragen, indem sie diesen die Chance zur Selbstkorrektur erhalten, ohne sofort durch eine „Anpassung nach oben“ selbst eine Rechtsfolge zu setzen (BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 195 ff.). 58

bb) Selbst wenn man unterstellte, das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG sei aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben in Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung auf der Rechtsfolgenseite nur unvollständig unionsrechtlich determiniert, so dass Art. 9 Abs. 3 GG insoweit zur Anwendung gelangte (*zur Prüfung, ob ein Rechtsstreit bzw. eine Rechtsfrage [noch] primär nach den Grundrechten des Grundgesetzes zu beurteilen ist oder unionsrechtlicher Volldeterminierung unterliegt, zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 150 ff.; für eine fehlende vollständige Determination bei der Prüfung der Rechtsfolgen unionsrechtlicher Diskriminierungsverbote Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 413*), verfügten die Tarifvertragsparteien vorliegend über keine primäre Korrekturkompetenz. Auch im Anwendungsbereich gestaltungsoffenen Unionsrechts kommt ihnen eine solche Kompetenz 59

nicht zu, wenn eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot verstößt.

- (1) Die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien beruht entscheidend darauf, dass Art. 3 Abs. 1 GG keine Wertungen enthält, die - neben der (bloßen) Beseitigung des Grundrechtsverstoßes - auch eine spezifische Abschreckungs- oder Präventionswirkungen verlangen (*vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208*). Mit der primären Korrekturkompetenz hat das Bundesverfassungsgericht ein Instrument entwickelt, das - vergleichbar mit dem Unvereinbarkeitsausspruch als regelmäßige Rechtsfolge von Verstößen des Gesetzgebers gegen den allgemeinen Gleichheitssatz - den Besonderheiten der Normsetzung durch Tarifverträge Rechnung trägt. 60
- (2) Demgegenüber verlangt das Unionsrecht selbst dann, wenn eine unionsrechtliche Richtlinie - wie vorliegend die Richtlinie 97/81/EG und ihre im Anhang enthaltene Rahmenvereinbarung - keine besondere Regelung für den Fall eines Verstoßes gegen ihre Vorschriften enthält, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festsetzen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Die Sanktionen müssen also sowohl dem Äquivalenzgrundsatz als auch dem Effektivitätsgrundsatz (*effet utile*) genügen und zudem Präventivwirkung entfalten (*vgl. für die RL 1999/70/EG EuGH 8. September 2011 - C-177/10 - [Rosado Santana] Rn. 87 ff.; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 70 ff., 161 ff.; für die RL 98/59/EG BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 98, BAGE 169, 362*). 61
- (3) Bereits aus diesen allgemein zu beachtenden Anforderungen des Unionsrechts an wirksame und abschreckende Sanktionen ergibt sich eine Begrenzung des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien bei Verstößen gegen die Diskriminierungsverbote des § 4 Abs. 1 TzBfG, die den unmittelbaren gerichtlichen Rechtsfolgenausspruch aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB, § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG legitimiert (*vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208*). 62

- cc) Unabhängig davon kann nach gefestigter Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union die Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden ist und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, auch nur dadurch sichergestellt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie denen der begünstigten Gruppe (vgl. etwa EuGH 15. Mai 2025 - C-623/23 - [Melbán] Rn. 87; 14. September 2023 - C-113/22 - [TGSS] Rn. 41; 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 66 und 67 mwN). 63
- (1) Die nationalen Gerichte sind in einem solchen Fall gehalten, eine diskriminierende Bestimmung außer Anwendung zu lassen und diejenige Regelung auf die Angehörigen der benachteiligten Gruppe anzuwenden, die für die begünstigte Gruppe gilt (vgl. etwa EuGH 15. Mai 2025 - C-623/23 - [Melbán] Rn. 87; 14. September 2023 - C-113/22 - [TGSS] Rn. 41; 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 66 und 67 mwN). Diese Verpflichtung obliegt ihnen unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht ihnen hierfür eine entsprechende Befugnis zuweist (vgl. EuGH 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 67; 7. September 2006 - C-81/05 - [Cordero Alonso] Rn. 46). Auch wenn die betreffende Norm in einem Tarifvertrag enthalten ist, müssen die Gerichte vor einem entsprechenden Rechtsfolgenausspruch nicht die vorherige Beseitigung der Benachteiligung durch die Tarifvertragsparteien abwarten (vgl. EuGH 20. März 2003 - C-187/00 - [Kutz-Bauer] Rn. 74; 7. Februar 1991 - C-184/89 - [Nimz] Rn. 20). 64
- (2) Ungeachtet der Reichweite und dem Gewährleistungsumfang von Art. 28 GRC (vgl. dazu Rn. 34) käme der - den Vorrang des Unionsrechts begrenzende - Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 f., 254 ff.) auch an dieser Stelle nicht zum Tragen. Selbst wenn die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union dem Gewährleistungsgehalt von Art. 9 Abs. 3 GG in Bezug auf die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht ausreichend Rechnung tragen würde, wäre dessen Wesensgehalt dadurch nicht verletzt. Denn in die Tarifautonomie wird - wie ausgeführt - durch die sofortige gerichtliche Festsetzung einer Rechts- 65

folge bei Tarifnormen, die unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote verletzen, auch nach der Auslegung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. Rn. 30) nicht eingegriffen.

d) Gemessen an den vorstehenden Grundsätzen könnten dem Kläger daher Mehrarbeitszuschläge bereits ab der 33. Wochenstunde zustehen. Seine individuelle Wochenarbeitszeit beträgt 30,8 Stunden, was 80 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten entspricht. Er kann daher den Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, wenn er seine individuelle Wochenarbeitszeit um 1,2 Stunden (80 % von 1,5 Stunden) überschreitet. 66

III. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Etwaige Ansprüche des Klägers wären nicht aufgrund einer Ausschlussfristenregelung verfallen. 67

1. Der Kläger war nicht gehalten Ansprüche auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen binnen der in § 18 Nr. 2 Satz 1 seines Arbeitsvertrags enthaltenen Ausschlussfrist geltend zu machen. Die Regelung - bei der bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild einer formularmäßigen Vertragsgestaltung auf eine Allgemeine Geschäftsbedingung geschlossen werden kann - ist gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen, weil der Beginn der Ausschlussfrist bereits an die bloße Entstehung eines Anspruchs anknüpft. Damit ist nicht gewährleistet, dass ihm zur Geltendmachung seines Anspruchs mindestens drei Monate ab Fälligkeit verbleiben (vgl. dazu BAG 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 36 ff., BAGE 167, 349 mit ausf. Begründung). 68

2. Der Beklagten ist es unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich darauf zu berufen, der Kläger habe die zweimonatige Ausschlussfrist des § 18 Ziff. 3 iVm. Ziff. 1 Buchst. c MTV nicht gewahrt. Eine nach § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung liegt vor, wenn die zum Verfall eines Anspruchs führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veranlasst worden ist (vgl. BAG 28. Januar 2025 - 9 AZR 66/24 - Rn. 41 mwN). Hier-von ist vorliegend auszugehen. Die Beklagte hat den Kläger von der Einhaltung 69

der - kürzeren - tarifvertraglichen Ausschlussfrist abgehalten, indem sie ihm mit der in seinem Arbeitsvertrag enthaltenen Ausschlussfristenregelung - ungeachtet deren Wirksamkeit - den Eindruck vermittelt hat, er habe für eine fristwahrende Geltendmachung seiner Ansprüche länger als zwei Monate Zeit. Dabei kommt es nicht darauf auf, ob der Kläger die vertragliche Ausschlussfrist eingehalten hat, weil diese ihrerseits unwirksam ist.

IV. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger in den streitgegenständlichen Wochen gearbeitet und dabei der Beklagten zurechenbare zuschlagspflichtige Überstunden geleistet hat (*vgl. dazu näher BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 15 ff., BAGE 178, 25*). Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen haben. Dabei wird es zu beachten haben, dass für Mehrarbeit an Sonntagen kein Mehrarbeitszuschlag iHv. 25 %, sondern stattdessen nach § 9 Ziff. 9 MTV ausschließlich der höhere Zuschlag für Sonntagsarbeit bzw. Sonntags-Nachtarbeit (§ 9 Ziff. 8 MTV) anfällt.

V. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Ahrendt

Neumann

Zimmermann

Ahrendt  
für den an der Unter-  
schriftenleistung verhin-  
derten ehrenamtlichen  
Richter Zimmer

Menssen