

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 26. November 2025
- 5 AZR 155/22 -
ECLI:DE:BAG:2025:261125.U.5AZR155.22.0

I. Arbeitsgericht Verden

Urteil vom 20. Mai 2021
- 1 Ca 88/21 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 11. Februar 2022
- 14 Sa 602/21 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitarbeit

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 155/22
14 Sa 602/21
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. November 2025

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

Nebenintervenient,

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

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Februar 2022 - 14 Sa 602/21 - aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision und der Nebenintervention - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte mit 2
einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden und 29 Minuten beschäftigt. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 1.974,09 Euro brutto.

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Tarifgebun- 3
denheit der - vom Nebenintervenienten und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft abgeschlossene - Manteltarifvertrag für die Betriebe des Einzel- und des Versandhandels im Land Niedersachsen vom 24. Februar 2014 (MTV). Dieser lautet auszugsweise:

„§ 4b Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit unterschreitet.
- ...
6. Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.

7. Teilzeitbeschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers vom 01.01. bis zum 30.09. eines Kalenderjahres in einem zusammenhängenden Zeitraum von 26 Kalenderwochen (Vergleichszeitraum) durchschnittlich 20 % oder mehr über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen die tatsächliche Arbeitszeit ausweisenden Arbeitsvertrag. ...

...

§ 5 Arbeitszeit und Pausen

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37,5 Stunden in der Woche oder 75 Stunden in der Doppelwoche. Die wöchentliche Arbeitszeit soll möglichst auf fünf Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann z.B. abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wird oder betriebliche Belange dies erfordern. Wird die regelmäßige Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt oder verlängert, so kann diese Arbeitszeit zuschlagsfrei innerhalb von 14 Tagen ausgeglichen werden. Die über 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist gemäß § 7 Abs. 5 und 6 zu vergüten.

...

3. Abweichend von Ziff. 1. Satz 1 kann eine wöchentliche Arbeitszeit bis 40 Stunden vereinbart werden. In diesem Fall ist die über die 37,5 Stunden-Woche hinausgehende Mehrarbeitszeit bis zu 40 Stunden zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

...

§ 6 Gehalts- und Lohnregelung

9. Für die Berechnung anteiliger Entgelte wird je Stunde 1/163 des Monatsentgelts zugrunde gelegt.

...

§ 7a Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede über die im § 5 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

...

4. Mehr- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach Möglichkeit zu vermeiden. ...
5. Die Vergütung der angeordneten Mehr- und Nachtarbeit sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfolgt je Arbeitsstunde mit 1/163 des Monatsentgeltes.
Außerdem sind folgende Zuschläge zu zahlen:
...

5.2	für Mehrarbeit	25 %
5.3	für Mehrarbeit ab der 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche	50 %

...
6. Mehr- und Nachtarbeit und die entsprechenden Zuschläge können in beiderseitigem Einvernehmen durch Freizeit abgegolten werden. ...“

Die Klägerin erbrachte im Juli 2020 insgesamt 43 Stunden und 33 Minuten Arbeitsleistung über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Die Beklagte zahlte ihr für sieben Minuten einen Mehrarbeitszuschlag und lehnte im Übrigen dessen Zahlung ab, weil die Klägerin insoweit nicht mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet hatte. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2020 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten hierfür erfolglos die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags geltend.

4

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen iHv. 25 % für die restlichen 43 Stunden und 26 Minuten verlangt, hilfsweise für diejenigen Arbeitsstunden, die ihre arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit um 1,82 Stunden übersteigen. Sie hat die Auffassung vertreten, der MTV sehe - insbesondere bei gesetzeskonformer Auslegung - eine Gewährung der begehrten Mehrarbeitszuschläge vor. Zumindest stehe ihr ein Anspruch auf Zahlung dieser Zuschläge deshalb zu, weil § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verstoße. Zudem bewirke die tarifliche Regelung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Jedenfalls könne sie ihr Begehren vorsorglich auf § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 4 TzBfG stützen.

5

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an sie 180,13 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. November 2020 zu zahlen, hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, an sie 147,44 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. November 2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, eine zu beanstandende Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 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.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Mit Schriftsatz vom 29. September 2025 hat der H e.V. den Beitritt zum Verfahren als Nebenintervenient auf Seiten der Beklagten erklärt und beantragt, die Revision zurückzuweisen. Die tarifschließende Gewerkschaft ist mit gerichtlichem Schreiben vom 2. Oktober 2025 über das Revisionsverfahren und den Termin zur mündlichen Verhandlung unterrichtet worden.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Der Klägerin steht dem Grunde nach ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für Arbeitsstunden zu, die ihre arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit um 1,83 Stunden übersteigen. Eine Entscheidung über

9

die Höhe der ihr zu zahlenden Mehrarbeitszuschläge ist dem Senat wegen fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht möglich (§ 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 der Klägerin auf Zahlung der begehrten Zuschläge nicht aus dem nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den Parteien geltenden MTV ergibt. Die Klägerin hat im Juli 2020 zwar über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet, aber nicht mehr als 40 Stunden in der Woche. Entgegen der Ansicht der Klägerin sieht der MTV eine Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen jedoch erst dann vor, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden in der Woche arbeitet. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen (*vgl. zu deren Grundsätzen BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21*). 10

1. Der bloße Wortlaut der Tarifnormen gibt hierbei noch kein zwingendes Verständnis vor. Während § 7a Ziff. 1 iVm. Ziff. 5 Abs. 2 MTV einerseits eine Zahlung von Zuschlägen für angeordnete Mehrarbeit für „jede über die im § 5 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit“ und damit auch für Stunden vorsieht, die bereits über die Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgehen, ordnet § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV andererseits an, dass die „über 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ... gemäß § 7 Abs. 5 und 6 zu vergüten“ ist. Soweit sich § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV dabei auf einen in der derzeitigen Fassung des MTV nicht mehr vorhandenen „§ 7“ bezieht, handelt es sich ersichtlich um ein redaktionelles Versehen. Erkennbar sollte damit - soweit vorliegend von Interesse - auf § 7a Ziff. 5 und 6 MTV Bezug genommen werden, der ua. Vorgaben für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung und zur Höhe des Mehrarbeitszuschlags enthält. 11

2. Im Interesse einer - von den Tarifvertragsparteien ersichtlich gewollten - praktisch brauchbaren Lösung können diese auf den ersten Blick missverständlichen Regelungen nur dahin verstanden werden, dass mit § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV 12

eine abweichende Maßgabe für die Zuschlagspflicht von Mehrarbeitsstunden aufgestellt werden sollte. Die Annahme, die Tarifvertragsparteien wollten mit dieser - sprachlich missglückten - Regelung zum Ausdruck bringen, dass eine Vergütung für Arbeitsstunden, die zwar die regelmäßige Arbeitszeit iSv. § 5 Ziff. 1 Satz 1 MTV, nicht aber die Grenze von 40 Stunden in der Woche überschreitet, gänzlich unterbleiben sollte, liegt fern. Dies gilt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der aus § 611a Abs. 2 bzw. § 612 Abs. 1 BGB resultierenden Maßgaben. Der Regelungsbefehl von § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV soll sich vielmehr lediglich auf die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen beschränken. Diese sollen (nur) dann zu zahlen sein, wenn - über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden hinaus - mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet wird. Damit enthält § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV eine von § 7a Ziff. 1 und 5 MTV abweichende Voraussetzung für die Zuschlagspflicht von Mehrarbeitsstunden. Bei einem gegenteiligen Verständnis käme dieser Bestimmung hingegen keinerlei Bedeutung zu, da jede Mehrarbeitsstunde, die über 37,5 Stunden in der Woche erbracht würde, zuschlagspflichtig wäre. Ein Regelungswille, bei der § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV ohne jeglichen inhaltlichen Anwendungsbereich wäre, kann den Tarifvertragsparteien indes ebenfalls nicht unterstellt werden.

3. Die sprachliche Fassung von § 7a Ziff. 1 MTV steht einem solchen Verständnis nicht entgegen. Die Norm nimmt (jedenfalls) die gesamte Ziffer 1 von § 5 MTV in Bezug und verweist damit auch auf die in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV enthaltene - und offenbar erst im Rahmen einer Verringerung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit in den MTV eingefügte - abweichende Maßgabe für die Zuschlagspflicht von Mehrarbeitsstunden. 13

4. Vor allem § 5 Ziff. 3 MTV bestätigt diese Auslegung. Danach ist auch dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit einvernehmlich auf bis zu 40 Stunden verlängert wird, die „über die 37,5 Stunden-Woche hinausgehende Mehrarbeitszeit bis zu 40 Stunden zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten“. Die sprachliche Fassung dieser Regelung verdeutlicht, dass die Tarifvertragsparteien selbst bei einer entsprechenden vertraglichen Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit über 37,5 Stunden hinaus die weitergehenden Stunden bis zu 40 Wochenstunden als 14

„Mehrarbeitszeit“ ansehen, deren Entlohnung lediglich mit der Grundvergütung erfolgen soll. Dies zeigt, dass ein Zuschlag auf Mehrarbeit immer erst dann gezahlt werden soll, wenn der Arbeitnehmer eine mehr als 40 Stunden in der Woche übersteigende Arbeitsleistung erbringt.

5. Systematische Erwägungen führen zu keinem anderen Ergebnis. 15
- a) Entgegen der Annahme der Klägerin beschränkt sich der Aussagegehalt von § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV nicht ausschließlich darauf, eine Ausnahme für die in Satz 4 der Norm vorgesehene Möglichkeit, durch Verlängerung der „regelmäßigen Arbeitszeit“ an einzelnen Werktagen entstandene „Arbeitszeit“ binnen 14 Tagen „zuschlagsfrei“ auszugleichen, anzuordnen. § 5 Ziff. 1 Satz 4 MTV knüpft - trotz seines missverständlichen Wortlauts - nicht an eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit iSv. § 5 Ziff. 1 Satz 1 MTV an, da diese „an“ einem einzelnen Werktag nicht verlängert oder verkürzt werden kann. Die Norm betrifft lediglich den Fall, dass Beginn und Ende der nach § 5 Ziff. 1 Satz 2 MTV auf die einzelnen Wochentage verteilten Arbeitszeit an einzelnen Tagen überschritten oder verkürzt wird. Demgegenüber bezieht sich § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV auf die gesamte Dauer der in einer Woche erbrachten Arbeitszeit und bestimmt, dass diese erst - aber dann auch in den Fällen des Satzes 4 - mit einem Zuschlag zu vergüten ist, wenn sie sich auf mehr als 40 Stunden in der Woche beläuft. 16
- b) § 4b Ziff. 6 MTV gibt ebenfalls nichts Gegenteiliges vor. Soweit danach Teilzeitbeschäftigte „anteilig“ an den tariflichen Leistungen zu beteiligen sind, führt dies nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht dazu, dass für diese Arbeitnehmer die in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV vorgesehene Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitsstunden entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz abgesenkt werden soll. 17
- aa) § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV bezieht sich - wie seine systematische Stellung verdeutlicht - ausschließlich auf eine (näher bestimmte) Überschreitung der in Satz 1 der Regelung festgelegten tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit. Eine vertraglich abweichend vereinbarte Arbeitszeit, wie sie Teilzeitbeschäftigte nach § 4b Ziff. 1 MTV haben, soll damit gerade nicht in den Blick genommen werden. 18

Auch § 7a Ziff. 1 MTV bezieht den von den Tarifvertragsparteien verwendeten Begriff der „Mehrarbeit“ nicht auf die Überschreitung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit, sondern auf eine Überschreitung der im MTV als regelmäßige Arbeitszeit festgelegten Wochenarbeitszeit. Dem entspricht § 5 Ziff. 3 MTV, in dem die über die 37,5 Stunden hinausgehenden Stunden als „Mehrarbeitszeit“ bezeichnet werden. Entgegen der Annahme der Klägerin enthält der MTV damit für diejenigen Überstunden, die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über ihre vertragliche Arbeitszeit bis zum Erreichen der - im MTV definierten - regelmäßigen Arbeitszeit von 37,5 Stunden in der Woche erbringen, keine ausdrückliche Vergütungsregelung. Einer solchen bedurfte es auch nicht, da - entsprechend dem Gebot des § 4b Ziff. 6 MTV - derartige vom Arbeitgeber veranlasste Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten bereits von Gesetzes wegen nach § 611a Abs. 2 BGB bzw. § 612 Abs. 1 BGB mit dem jeweiligen Stundenentgelt zu entlohnen sind.

bb) Auch aus dem Umstand, dass § 7a Ziff. 5 Satz 1 MTV für die Berechnung der Grundvergütung für die in § 7a MTV geregelten Zuschläge auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis abstellt, kann daher - anders als die Klägerin meint - nicht abgeleitet werden, dass die in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV vorgesehene Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitsstunden aufgrund von § 4b Ziff. 6 MTV entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz abgesenkt wird. Ob die Regelung in § 7a Ziff. 5 Satz 1 MTV hinsichtlich der entsprechenden Berechnung der Zuschlagsgrundvergütung für Teilzeitbeschäftigte lückenhaft oder im Hinblick auf § 4b Ziff. 6 MTV dahin auszulegen ist, dass für diese Personengruppe der sich aus dem Umfang der jeweiligen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abzuleitende Bemessungsfaktor ergibt, kann dahinstehen. Denn jedenfalls regelt § 7a Ziff. 5 Satz 1 MTV - wie dargelegt - bezogen auf die Mehrarbeit nur den Stundensatz für eine über 37,5 Wochenstunden hinausgehende Arbeitsleistung. 19

6. 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*), verlangt vorliegend ebenfalls kein anderes Verständnis des MTV. Einer solchen Auslegung steht der jedenfalls hinreichend deutlich erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien entgegen. 20

gen, für sämtliche vom Geltungsbereich des MTV erfassten Arbeitnehmer eine einheitliche Grenze für den Bezug der Mehrarbeitszuschläge festzulegen.

II. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht übersehen, dass die Regelung in § 5 Ziff. 1 Satz 5 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. Der teilzeitbeschäftigten Klägerin steht damit nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der Mehrarbeitszuschlag nach § 7a Ziff. 5.2 MTV iHv. 25 % bereits für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV und damit vorliegend um 1,83 Wochenstunden überschreiten.

1. § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV ist nicht mit dem Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar.

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. Auch tarifvertragliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. 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.*). 24

c) Die in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV normierte einheitliche Schwelle für die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags nach § 7a Ziff. 5.2 MTV benachteiligt iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer - wie die Klägerin - wegen ihrer Teilzeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern. 25

aa) Die vom MTV erfassten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten 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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV nicht maßgeblich sind (*vgl. dazu BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 35 mwN*). 26

bb) § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV bewirkt eine schlechtere Behandlung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG. 27

(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 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*). 28

(2) Dies ist vorliegend der Fall. Aufgrund der in § 5 Ziff. 1 Satz 5 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 teilzeitbeschäftigter 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 vollzeitbeschäftigter 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 29

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 30 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 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 so lange 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 § 5 Ziff. 1 Satz 1 MTV von 37,5 Stunden um 2,5 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.). Der Einwand des Nebenintervenienten, dies führe zu einer „positiven Diskriminierung“ von Teilzeitbeschäftigten, übersieht, dass bei der Gewährung der Mehrarbeitszuschläge die Anzahl der vertraglich vereinbarten Wochenstunden notwendigerweise mit in den Blick genommen werden muss.

cc) Die schlechtere Behandlung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer erfolgt zudem wegen der Teilzeit. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn - wie in § 5 Ziff. 1 Satz 5 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). 31

d) Die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 32

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 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). 33

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). 34

- (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 sichergehen 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*). 35
- (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 Europäischen 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*). 36

- (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*). 37
- (b) Darüber hinaus gebietet der Anwendungsvorrang des Unionsrechts vor dem nationalem Recht eine gerichtliche Prüfung anhand der durch Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach Maßgabe der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen. 38
- (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 39

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 Vollzeitbeschäftigter 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*). 40

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 - [Bedi] 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 Tarifaautonomie nicht ausreichend Rechnung trügen, käme der Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG nicht zum 41

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 Anhaltspunkte 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 gälte, 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 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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 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.

(1) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch § 5 Ziff. 1 Satz 5 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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV zur Folge, dass Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten, die über 2,5 Stunden in der Woche hinausgeht, für den Arbeitgeber zu einer geringeren finanziellen Belastung führt als die entsprechende Anzahl von Mehrarbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigten. § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV kann damit letztlich sogar einen Anreiz für Arbeitgeber schaffen, Mehrarbeit eher gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern als gegenüber vollzeitbeschäftigten 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 ändert auch § 7a Ziff. 4 Satz 1 MTV nichts, nach dem Mehrarbeit „nach Möglichkeit“ zu vermeiden ist. Ohnehin gilt dieser Programmsatz gleichermaßen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte. 45

(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. 46

(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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV vorgesehene 47

Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags ab der 41. Wochenstunde eine Gegenleistung für besondere, rein arbeitsbezogene - körperliche und/oder psychische - Belastungen dar, die sich aus einer Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden ergeben. Gleichzeitig könnten Arbeitgeber durch eine Verteuerung der Arbeitskosten davon abgehalten werden, Mehrarbeit in diesem zeitlichen Umfang anzunordnen. Damit kommt der Norm auch eine dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienende Funktion zu.

(b) Ob § 5 Ziff. 1 Satz 5 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. 48

(aa) Jedenfalls folgte dieser - entgegen der Ansicht der Beklagten und des Nebenintervenienten - 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 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 48 Stunden pro Siebentageszeitraum. 49

(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 50

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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV 51 zwar grundsätzlich nicht ungeeignet, sowohl die in Vollzeit als auch in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer in den niedersächsischen Betrieben des Einzel- und Versandhandels 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 52 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*).

(bb) Dies gilt auch für die Festlegung des einheitlichen wöchentlichen Grenz- 53 werts in § 5 Ziff. 1 Satz 5 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 Teilzeitbeschäftigten 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*).

(cc) Die einheitliche Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen in § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV lässt die Belastungen außer Betracht, die sich für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit im Kontext dieser spezifischen Lebensumstände typischerweise ergeben können. 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. Der Umstand, dass - wie vom Nebenintervenienten geltend gemacht - auch die Gruppe der vom Geltungsbereich des MTV erfassten Vollzeitarbeitnehmer mehr-

54

heitlich weiblich ist, ist unerheblich. Das Geschlechterverhältnis bei den Vollzeitbeschäftigten lässt keinen Rückschluss auf die Belastungssituation der Teilzeitbeschäftigten zu.

(dd) Anders als der Nebenintervenient meint, führt der in § 4b Ziff. 7 MTV vorgesehene Anspruch von Teilzeitarbeitnehmern auf einen die tatsächliche Arbeitszeit ausweisenden Arbeitsvertrag zu keiner anderen Beurteilung. Die Norm gewährt - unter bestimmten Voraussetzungen - lediglich eine Anpassung der vertraglichen Wochenarbeitszeit an die tatsächlich regelmäßig geleistete. Ob sie Arbeitgeber davon abhält, Teilzeitbeschäftigte zu „übermäßiger Arbeit heranzuziehen“, kann dahinstehen. Jedenfalls hat sie nicht zur Folge, dass auch die individuellen Belastungen, die aufgrund der spezifischen Situation Teilzeitbeschäftigter mit einer Ableistung von Überstunden typischerweise verbunden sein können, in den Blick genommen werden. Entsprechendes gilt für § 7a Ziff. 6 Satz 1 MTV, zumal die Möglichkeit, Mehrarbeit und die dadurch bedingten Zuschläge im beiderseitigen Einvernehmen durch Freizeit abzugelten, auch für Vollzeitbeschäftigte gilt.

55

(3) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch § 5 Ziff. 1 Satz 5 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 entgegen der Auffassung der Beklagten und des Nebenintervenienten nicht zu einer nicht hinnehmbaren schlechteren Behandlung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Ihre 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

56

vertraglich geschuldete Arbeitszeit in einer ihrem Umfang entsprechenden Größenordnung überschreiten (*BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 49*).

(4) Die durch § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV bedingte schlechtere Behandlung von 57
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*).

(5) Auch etwaige wirtschaftliche oder finanzielle Erwägungen vermögen die 58
Benachteiligung der Teilzeitkräfte nicht sachlich zu begründen (*vgl. etwa EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 66 mwN*).

(6) Weitere Gründe, die die durch § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV bewirkte Benach- 59
teiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich.

2. Der Verstoß von § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur 60
Folge, dass die Norm insoweit nach § 134 BGB nichtig ist, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wie der Klägerin für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Damit steht der Klägerin 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 § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV und damit in ihrem Fall um 1,83 Wochenstunden überschreiten.

a) Die Teilnichtigkeit von § 5 Ziff. 1 Satz 5 MTV bewirkt zunächst nur, dass 61
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*).

b) Dennoch steht den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, wenn ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 5 Ziff. 1 Satz 5 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*). 62

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*). 63

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 2,5 - überschritten wird, steht den Teilzeitkräften ein solcher Zuschlag entgegen der Ansicht der Klägerin allerdings nicht schon dann zu, wenn sie in einer Woche länger arbeiten als es ihrer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Umgekehrt haben sie aber auch nicht erst einen Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen, wenn sie ihre jeweilige individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenfalls um 2,5 Stunden in der Woche 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 - und nichts Weitergehendes - gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor. Nur dann erfolgt eine dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung der Teilzeitbeschäftigten (*vgl. auch EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium* 64

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 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. 65

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 einzig 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.). 66

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* 67

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 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. 68

(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). 69

(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 70

Satz 2 TzBfG legitimiert (vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208).

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).

71

(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).

72

(2) Ungeachtet der Reichweite und dem Gewährleistungsumfang von Art. 28 GRC (vgl. dazu Rn. 41) 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,

73

wäre dessen Wesensgehalt dadurch nicht verletzt. Denn in die Tarifaufonomie wird - wie ausgeführt - durch die sofortige gerichtliche Festsetzung einer Rechtsfolge bei Tarifnormen, die unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote verletzen, auch nach der Auslegung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. *Rn.* 37) nicht eingegriffen. Auf die weiteren Erwägungen des Nebenintervenienten, aus welchen unterschiedlichen Gründen „mit Blick auf das Tarifgefüge des MTV“ keine „Anpassung nach oben“ erfolgen könne, kommt es damit nicht an.

d) Gemessen an den vorstehenden Grundsätzen stehen der Klägerin daher 74 Mehrarbeitszuschläge bereits dann zu, wenn sie mehr als 29,31 Wochenstunden arbeitet. Ihre individuelle Wochenarbeitszeit beträgt 27,48 Stunden, was 73,2 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten entspricht. Sie kann daher den Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, wenn sie ihre individuelle Wochenarbeitszeit um 1,83 Stunden (73,2 % von 2,5 Stunden) überschreitet.

III. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das 75 Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen zum Umfang der wöchentlichen Überstunden der Klägerin getroffen. Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen haben.

IV. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch 76 über die Kosten der Revision und der Nebenintervention zu entscheiden haben.

Ahrendt

Bubach

Neumann

für den an der Unterschriftsleistung verhinderten ehrenamtlichen Richter Zimmer

Menssen

Ahrendt