

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 28. Januar 2026
- 5 AZR 7/23 -
ECLI:DE:BAG:2026:280126.U.5AZR7.23.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 17. März 2022
- 42 Ca 10659/21 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 16. November 2022
- 4 Sa 488/22 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Überzeitzulage - Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 7/23
4 Sa 488/22
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 2026

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Neumann sowie den ehrenamtlichen Richter Schad und die ehrenamtliche Richterin Grieb für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. November 2022 - 4 Sa 488/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer sog. Überzeitzulage für das Jahr 2020. 1

Der Kläger ist seit 1978 als Fahrdienstleiter bei der Beklagten tätig. Bis zum 31. Dezember 2019 war er in Vollzeit mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.036 Stunden beschäftigt. Ab Januar 2020 beträgt das vertraglich vereinbarte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll des Klägers 81 % der tariflichen Referenzarbeitszeit von „derzeit“ 2.036 Stunden. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft abgeschlossene „Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für die Tätigkeiten der Funktionsgruppe 3 - Bahnbetrieb und Netze - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 3-TV)“ Anwendung. 3

Der FGr 3-TV idF vom 14. Dezember 2018 enthält ua. folgende Regelungen: 4

„§ 18

Überzeitzulage

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 4,13 EUR (ab 01. Juli 2019 in Höhe von 4,27 EUR, ab 01. Juli 2020 in Höhe von 4,38 EUR) je Stunde.

...

Arbeitszeit

§ 37

Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

...

- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum ... bestimmt werden, ... In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. ...

...

- (4) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. ... Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

...

§ 38

Überzeit

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

...

§ 39

Arbeitszeitkonto

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

...

- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten einer Überschreitung können Arbeitnehmer eine ... Übertragung voller Stunden ... in das Langzeitkonto beantragen. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. ...

Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

...

§ 41

Arbeitszeitbewertung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls ... verrechnet, ...

- (2) Erfolgt der Einsatz nach einem sog. ‚Schichtfensterplan‘ oder ..., wird in den Fällen des Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet keine Anrechnung statt.

...

- (3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag ... auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen re-

regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet. ...

- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werkzeuge Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 zu bewerten.

...

- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.“

Zu Beginn des Jahres 2020 belief sich der Vortrag des Klägers nach § 39 Abs. 5 FGr 3-TV auf 73 Stunden und 54 Minuten. Die von ihm in diesem Jahr geleistete Arbeitszeit betrug 1.652 Stunden und 54 Minuten. Die Beklagte zahlte dem Kläger für vier Stunden eine Überzeitzulage nach § 18 Abs. 1 FGr 3-TV. 5

Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe eine Überzeitzulage für weitere 73 Stunden und 48 Minuten zu. Im Rahmen der Berechnung der Überzeit nach § 38 Abs. 1 FGr 3-TV sei nicht das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll, sondern das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags aus dem Vorjahr gemäß § 39 Abs. 5 FGr 3-TV maßgeblich. Zudem sei die Mindestgrenze von 1.827 Stunden wegen der Benachteiligung von Teilzeitkräften nach § 134 BGB iVm. § 4 Abs. 1 TzBfG nichtig. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 322,11 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31. Oktober 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, die Mindestgrenze in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV benachteilige Teilzeitbeschäftigte nicht, da 8

sie für alle Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Arbeitszeit - gelte. Jedenfalls sei eine etwaige Benachteiligung gerechtfertigt. Mit der Überzeitzulage hätten die Tarifvertragsparteien eine besondere Leistung honorieren wollen. Im Übrigen liege ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG auch deshalb nicht vor, weil eine Überzeitzulage von ihr immer dann gezahlt werde, wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll überschritten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Die tarifschließende Gewerkschaft ist mit gerichtlichem Schreiben vom 20. Januar 2026 über das Revisionsverfahren und den Termin zur mündlichen Verhandlung unterrichtet worden.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist begründet.

10

I. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend erkannt, dass sich ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der begehrten Zulage nicht unmittelbar aus dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren FGr 3-TV ergibt.

11

1. Nach § 18 Abs. 1 FGr 3-TV erhalten Arbeitnehmer für Überzeit eine Überzeitzulage iHv. 4,27 Euro brutto bzw. - ab 1. Juli 2020 - iHv. 4,38 Euro brutto. Überzeit definiert § 38 Abs. 1 FGr 3-TV als die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 FGr 3-TV - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

12

Damit setzt die Tarifnorm nach ihrem unmissverständlichen Wortlaut für die Gewährung einer Überzeitzulage voraus, dass im Abrechnungszeitraum kumulativ zwei Schwellenwerte überschritten werden. Während der zweite Schwellenwert von „mindestens jedoch über 1.827 Stunden“ an eine absolute Stundenzahl anknüpft, ergibt sich die erste Überzeitschwelle aus der Differenz zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll und dem nach § 39 Abs. 5 Unterabs. 1 FGr 3-TV am Ende des vorherigen Kalenderjahres auf das nachfolgende Jahr übertragenen Vortrag von Stunden.

a) Das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll iSv. § 38 Abs. 1 FGr 3-TV entspricht dabei der jeweils einzelvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit iSv. § 37 Abs. 1 FGr 3-TV. Die Norm regelt ausweislich ihrer Überschrift das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll. Dazu legt sie in ihrem Absatz 1 fest, ab welcher Anzahl von vereinbarten Stunden im Kalenderjahr von einer Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit auszugehen sein soll. In beiden Fällen richtet sich das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll nach der jeweiligen individuell vereinbarten Anzahl von Stunden im Kalenderjahr. Für dieses Verständnis sprechen auch § 37 Abs. 2 sowie § 41 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 und Abs. 4 Satz 2 FGr 3-TV, die ebenfalls auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit abstellen. § 37 Abs. 2 FGr 3-TV ermöglicht es, die in den Arbeitsverträgen festgelegte Jahresarbeitszeit bei einer Änderung des Abrechnungszeitraums „Kalenderjahr“ durch Betriebsvereinbarung für den Übergangszeitraum anzupassen. Auch die genannten Bestimmungen in § 41 FGr 3-TV knüpfen bei der An- und Verrechnung sowie der Bewertung von Stunden im Arbeitszeitkonto an die jeweils einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit an. Soweit danach für jeden Tag $1/261$ des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls anzusetzen ist, entspricht dies der Regelung in § 41 Abs. 1 Satz 1 des für die Beklagte geltenden „Basistarifvertrags zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BasisTV)“. Danach sind bei der Verteilung des „individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls“ 261 Arbeitstage zugrunde zu legen.

b) Entgegen der vom Kläger in den Vorinstanzen vertretenen Rechtsauffassung spielt die Höhe des „individuellen Jahresarbeitszeit-Solls“ bei der Berechnung des Anspruchs auf Zahlung der Überzeitzulage dagegen keine Rolle. Die Überschrift von § 37 FGr 3-TV sowie die Regelungen in Absatz 4 der Norm und in § 39 Abs. 5 Unterabs. 2 FGr 3-TV und § 41 Abs. 6 FGr 3-TV zeigen, dass im Tarifvertrag ausdrücklich zwischen dem „individuellen Jahresarbeitszeit-Soll“ und dem „individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll“ unterschieden wird. Die Tarifvertragsparteien haben beiden Begrifflichkeiten unterschiedliche Bedeutungen beigemessen und verwenden sie nicht synonym. Anders als das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll bildet das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll das - ggf. jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres neu zu bestimmende - Arbeitszeitvolumen ab, das für einen Arbeitnehmer tatsächlich zur Verfügung steht. Unterjährige Veränderungen dieser Bemessungsgröße dienen lediglich der Anpassung der für die Berechnung des Entgelts maßgeblichen Sollarbeitszeit. Dies ergibt sich sowohl aus § 39 Abs. 5 Unterabs. 2 und § 41 Abs. 6 FGr 3-TV als auch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 FGr 3-TV. Hat ein Arbeitnehmer sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll in einem Kalenderjahr überschritten, werden diese Stunden mindestens zur Hälfte - auf Wunsch auch mehr - im Arbeitszeitkonto „vorgetragen“ und reduzieren damit lediglich die von ihm im nächsten Jahr zu erbringenden Arbeitsstunden, ohne dass sich dadurch an seiner vertraglich festgelegten Jahresarbeitszeit etwas ändert. Entsprechendes gilt bei einer Arbeitszeitver-säumnis und Arbeitsbefreiung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 41 Abs. 6 FGr 3-TV. Hat der Arbeitnehmer sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Jahres nicht erreicht und ist daher „Minderzeit“ entstanden, hat auch dies nicht zur Folge, dass sich seine arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit verändert. Vielmehr erhöht sich nach § 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 FGr 3-TV nur sein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Jahr im dort vorgesehenen Umfang.

14

2. Ausgehend hiervon hat der Kläger zwar die erste Überzeitschwelle iSv. § 38 Abs. 1 FGr 3-TV im Jahr 2020 überschritten. Nach seinem Arbeitsvertrag betrug sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Jahr 81 % der tariflichen Referenzarbeitszeit von „derzeit“ 2.036 Stunden und damit

15

- nach dem unstreitigen Vortrag der Beklagten - (abgerundet) 1.649 Stunden. Abzüglich seines Vortrags zum 1. Januar 2020 von 73 Stunden und 54 Minuten ergibt sich eine - erste - Überzeitschwelle für das Jahr 2020 von 1.575 Stunden und 6 Minuten. Diese hat der Kläger um 77 Stunden und 48 Minuten überschritten, da er in diesem Jahr 1.652 Stunden und 54 Minuten gearbeitet hat. Allerdings verlangt § 38 Abs. 1 FGr 3-TV, dass ein Arbeitnehmer „mindestens jedoch über 1.827 Stunden“ im Jahr Arbeitsleistungen - einschließlich nach gesetzlicher oder tariflicher Bestimmung anzurechnender Arbeitszeit - erbringt. Dies war beim Kläger nicht der Fall. Damit hat er die zweite für die Gewährung der Überzeitzulage geltende Voraussetzung nicht erfüllt. Eine Absenkung dieser für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltenden „absoluten“ Schwelle auf eine der individuellen Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter entsprechende scheidet - selbst vor dem Hintergrund des Gebots, Tarifnormen im Einklang mit höherrangigem Recht auszulegen (vgl. dazu etwa BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 45 mwN, BAGE 165, 1) - aus. Einem solchen Verständnis steht der deutlich erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien entgegen, die „Mindestschwelle“ für die Gewährung einer Überzeitzulage für alle vom Geltungsbereich des FGr 3-TV erfassten Arbeitnehmer einheitlich festzulegen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat aber im Ergebnis zutreffend entschieden, dass § 38 Abs. 1 FGr 3-TV insoweit gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt und damit nichtig ist, als er auch bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer - wie dem Kläger - für die Gewährung der Überzeitzulage eine Mindestleistung (einschließlich anrechenbarer Arbeitszeiten) von mehr als 1.827 Arbeitsstunden im Jahr verlangt. Für den teilzeitbeschäftigten Kläger ist die zweite Überzeitschwelle entsprechend dem Verhältnis seines individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls zum individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers herabzusetzen und beläuft sich damit auf „mindestens jedoch über 1.479,73 Stunden“.

1. Die Mindestschwelle von über 1.827 Stunden in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV 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. Mit diesen Bestimmungen hat der Gesetzgeber Paragraph 4 Nr. 1 und Nr. 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., vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 24 mwN*). 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 § 38 Abs. 1 FGr 3-TV normierte einheitliche Schwelle von „mindestens ... über 1.827 Stunden“ für die Zahlung einer Überzeitzulage nach § 18 Abs. 1 FGr 3-TV benachteiligt iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG den Kläger wegen seiner Teilzeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern. 20

aa) Der Kläger ist Teilzeitbeschäftigter iSv. § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und Paragraph 3 Nr. 1 Alt. 2 der Rahmenvereinbarung, da seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG, Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger als Fahrdienstleiter bis Ende 2019 in Vollzeit mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.036 Stunden bei der Beklagten tätig. Zum 1. Januar 2020 wurde seine Arbeitszeit auf 81 % der tariflichen Referenzarbeitszeit abgesenkt. Damit war davon auszugehen, dass ein Fahrdienstleiter in „Vollzeit“ beschäftigt ist, wenn sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll 2.036 Stunden beträgt. Aus § 37 Abs. 1 Satz 1 FGr 3-TV folgt nichts Gegenteiliges. Die Norm ermöglicht es den an den Tarifvertrag gebundenen Arbeitgebern lediglich - je nach Bedarf - die maßgebliche „Vollzeit“ im Unternehmen anzupassen. Anhaltspunkte, dass die Beklagte hiervon bei den Fahrdienstleitern Gebrauch gemacht hat und von der tariflichen Referenzzeit von 2.036 Stunden abgewichen ist, sind weder dargetan noch ersichtlich. 21

bb) Die Mindestgrenze von mehr als 1.827 Stunden in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV bewirkt eine schlechtere Behandlung des teilzeitbeschäftigten Klägers iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG. 22

(1) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeit- 23

beschäftigten Arbeitnehmern in ihren Beschäftigungsbedingungen schlechter iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitarbeitern 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).

(2) Dies ist vorliegend der Fall. Um die Mindestschwelle von 1.827 Arbeitsstunden im Jahr zu erreichen, muss der Kläger - trotz seines geringeren individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls - die gleiche Anzahl an Stunden wie ein Vollzeitmitarbeiter mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.036 Stunden leisten. Er kann daher die Anzahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen der Überzeitzulage mindestens erforderlich ist, nicht oder nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. In der für Teilzeitarbeit fehlenden anteiligen Absenkung der Mindestgrenze für die Gewährung der Überzeitzulage 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 des in Teilzeit beschäftigten Klägers (vgl. *BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 29 mwN*).

24

cc) Die schlechtere Behandlung des Klägers erfolgt zudem wegen der Teilzeit, da die Mindestschwelle in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV an die Dauer der geleisteten

25

oder anzurechnenden Arbeitszeit anknüpft (*vgl. dazu etwa BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 31 mwN*).

d) Die schlechtere Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 26

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 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 33 mwN*). 27

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*). 28

(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 29

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*).

(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. Die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie gibt nichts Anderes vor. 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., BVerfGE 171, 71*) kommt vorliegend nicht in Betracht (*ausführlich dazu BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 35 bis 43 mwN*). 30

cc) Ausgehend von den unionsrechtlichen Vorgaben ist die sich aus § 38 Abs. 1 FGr 3-TV ergebende Ungleichbehandlung des in Teilzeit beschäftigten Klägers gegenüber in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern 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., BVerfGE 171, 71*) 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. 31

(1) Die Benachteiligung durch § 38 Abs. 1 FGr 3-TV lässt sich nicht dadurch rechtfertigen, dass mit der Überzeitzulage - wie die Beklagte meint - eine besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt ausgeglichen werden soll. Die Mindestschwelle von „über 1.827 Stunden“ knüpft an den Arbeitszeitumfang an, der nach § 37 Abs. 1 Satz 1 FGr 3-TV - und damit nach den eigenen Vorstellungen der Tarifvertragsparteien - die untere Grenze des individuellen regel- 32

mäßigen Jahresarbeitszeit-Solls eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers bildet. Die tarifliche Referenzarbeitszeit liegt ausweislich der Protokollnotiz zu dieser Bestimmung bei 2.036 Stunden. Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 FGr 3-TV kann als individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll sogar eine Arbeitszeit von bis zu 2.088 Stunden vereinbart werden. Damit ist bereits nicht ersichtlich, dass bei einer Überschreitung von 1.827 Stunden eine „besondere“ Arbeitsbelastung gegeben wäre. Im Übrigen ist weder dargetan noch erkennbar, dass die Festlegung einer auf das Jahr bezogenen Mindestschwelle angemessen und kohärent ist, um eine mit der festgesetzten Stundenzahl einhergehende besondere Arbeitsbelastung finanziell auszugleichen (vgl. *EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 64*). Eine derartige Arbeitsbelastung der Arbeitnehmer kann sich auch ergeben, wenn ein Arbeitnehmer in bestimmten Wochen oder an bestimmten Tagen besonders viel arbeiten muss.

(2) Die Benachteiligung des Klägers kann auch nicht mit der Begründung gerechtfertigt werden, dadurch solle eine Entgeltbenachteiligung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verhindert werden. Die Festlegung einer proportional an das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll anknüpfenden Mindestschwelle für die Gewährung einer Überzeitzulage führt nicht zu einer nicht hinnehmbaren schlechteren Behandlung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber dem Kläger. Diese Annahme beruht auf der unzutreffenden Prämisse, in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer würden bei einer dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechenden Herabsetzung der Grenzwerte in Bezug auf die Überzeitzulage ebenso behandelt 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.*) 33

(3) Die durch § 38 Abs. 1 FGr 3-TV bedingte schlechtere Behandlung des Klägers kann schließlich nicht darauf gestützt werden, die Mindestschwelle wolle eine Einbuße der Arbeitnehmer an Dispositionsmöglichkeit über ihre Freizeit belohnen und die Arbeitgeber dadurch vor Eingriffen in ihren Freizeitbereich abhalten. Ein solcher Zweck betreffe Teilzeit- und Vollzeitkräfte in gleicher Weise und 34

könnte daher nur erreicht werden, wenn die Zulagen von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhingen (vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 57; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 67, BAGE 165, 1).

(4) Soweit mit der zweiten - absoluten - Überzeitschwelle in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV sichergestellt werden soll, dass Arbeitnehmer eine Überzeitzulage nicht schon dann erhalten, wenn die erste - individuelle - Überzeitschwelle aufgrund eines sehr hohen Vortrags nach § 39 Abs. 5 FGr 3-TV besonders gering ausfällt, vermag auch dies die Benachteiligung des Klägers nicht zu rechtfertigen. Dieser Zweck lässt sich auch erreichen, wenn die Mindestschwelle entsprechend dem Verhältnis des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Klägers zu dem eines Vollzeitarbeitnehmers abgesenkt wird. Ein Grund für die Festsetzung auf „über 1.827 Stunden“ im Jahr ergibt sich hieraus nicht. 35

(5) Weitere Gründe, die die durch § 38 Abs. 1 FGr 3-TV bewirkte Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen könnten (vgl. ausführlich BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 45 ff.), sind nicht ersichtlich. 36

2. Der Verstoß von § 38 Abs. 1 FGr 3-TV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur Folge, dass die Norm insoweit nach § 134 BGB nichtig ist, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wie dem Kläger für die Gewährung einer Überzeitzulage mehr als 1.827 Stunden im Jahr verlangt. Für den teilzeitbeschäftigten Kläger ist die zweite Überzeitschwelle entsprechend dem Verhältnis seines individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls zum individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers herabzusetzen und beläuft sich damit auf „mindestens jedoch über 1.479,73 Stunden“. Nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG steht ihm damit die begehrte Überzeitzulage für das Jahr 2020 iHv. 322,11 Euro brutto zu. 37

a) Die Teilnichtigkeit von § 38 Abs. 1 FGr 3-TV bewirkt zwar zunächst nur, dass der dort vorgesehene Mindestgrenzwert von mehr als 1.827 Stunden für die Gewährung einer Überzeitzulage für den in Teilzeit beschäftigten Kläger nicht gilt. Im Unterschied etwa zu § 7 Abs. 2 AGG oder § 16 TzBfG sieht § 4 Abs. 1 38

TzBfG selbst keine Sanktion für Verstöße gegen das darin normierte Diskriminierungsverbot vor, sondern beschränkt sich darauf, dieses Verbot festzulegen. Dennoch steht dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung der Überzeitzulage für das Jahr 2020 zu, weil die für ihn geltende Mindestgrenze von 1.479,73 Stunden überschritten wurde. Dies ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB (*BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 61 ff. mwN*).

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 diejenige Vergütung, die der Arbeitgeber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu zahlen hat (*vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 63; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN*). 39

bb) Liegt nach § 38 Abs. 1 Satz 1 FGr 3-TV Überzeit, für die nach § 18 Abs. 1 FGr 3-TV eine Überzeitzulage zu zahlen ist, für Vollzeit Arbeitnehmer erst dann vor, wenn die Zeit, die sie - einschließlich der anzurechnenden Zeiten - geleistet haben mindestens 1.827 Stunden überschreitet, steht einem Teilzeitarbeiter eine Zulage nicht erst dann zu, wenn er ebenfalls diese Schwelle überschreitet. Vielmehr ist die allgemeine Mindeststundengrenze für die Gewährung der Überzeitzulage für diese Personen jeweils im Verhältnis ihres individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls zum individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll eines vergleichbaren Vollzeit Arbeitnehmers iSv. § 2 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und Paragraph 3 Nr. 1 Alt. 2 der Rahmenvereinbarung herabzusetzen. Dies gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor. Nur dann erfolgt eine dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung des Teilzeitarbeitnehmers (*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*). Dementsprechend steht dem Kläger die Überzeitzulage bereits dann zu, wenn er die Mindeststundengrenze von 1.479,73 Stunden (1.649 h individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll des Klägers x 1.827 h Mindeststundengrenze für Vollzeit Arbeitnehmer / 2.036 h individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll der Vollzeit Arbeitnehmer) überschritten hat. 40

- cc) Entgegen der Ansicht der Beklagten gebietet § 4 Abs. 1 TzBfG nicht, auch die erste - individuelle - Überzeitschwelle in § 38 Abs. 1 FGr 3-TV anzupassen. Aus diesem Grund darf bei deren Berechnung der Vortrag nach § 39 Abs. 5 FGr 3-TV bei den Teilzeitbeschäftigten nicht außer Ansatz bleiben. 41
- b) Die aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierende primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien steht dem vorliegenden Ergebnis nicht entgegen. Den Tarifvertragsparteien kommt auch im Anwendungsbereich gestaltungsoffenen Unionsrechts keine primäre Korrekturkompetenz zu, wenn eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot verstößt (*vgl. ausführlich BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 65 ff.; 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 - Rn. 51*). 42
- c) Danach stand dem Kläger für das Jahr 2020 ein Anspruch auf eine Überzeitzulage für insgesamt 77 Stunden und 48 Minuten zu, den die Beklagte für vier Stunden bereits erfüllt hat. Somit ist noch eine Überzeitzulage für 73 Stunden und 48 Minuten zu zahlen. Daraus ergibt sich ein Anspruch des Klägers iHv. 323,24 Euro brutto (73,8 Stunden [73 + 48/60] x 4,38 Euro), wobei unter Beachtung des § 308 Abs. 1 ZPO nur der geltend gemachte Betrag iHv. 322,11 Euro brutto zuzusprechen war. 43
- d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2, § 187 Abs. 1 BGB. 44
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 45

Ahrendt

Zimmermann

Neumann

Schad

Grieb