

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 28. April 2026
- 5 AZR 96/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:280426.U.5AZR96.25.0

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 23. Oktober 2020
- 3 Ca 331/19 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. März 2025
- 2 Sa 411/20 -

Entscheidungsstichworte:

Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitbeschäftigte - Benachteiligung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 5 AZR 155/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 96/25
2 Sa 411/20
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. April 2026

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

Nebenintervenient,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rahmstorf und Abel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 27. März 2025 - 2 Sa 411/20 - aufgehoben.
2. Die Widerklage des Nebenintervenienten wird abgewiesen.
3. Die Sache wird - im Umfang der Aufhebung - zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision und Nebenintervention, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Mitarbeiterin Verkauf/Kasse in deren Filiale in P mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden beschäftigt. Sie ist nicht freigestelltes Mitglied des dort gebildeten Betriebsrats. 2

Für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der - vom Nebenintervenienten und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft abgeschlossene - Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Freistaat Thüringen vom 11. Dezember 2013 (MTV). Dieser lautet auszugsweise: 3

„§ 3

Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die regelmäßige tariflich

vereinbarte Wochenarbeitszeit gemäß § 6 unterschreitet.

...

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich Pausen beträgt 38 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten kann eine Verringerung der bisher vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus Anlass dieser Arbeitszeitverkürzung nur mit deren Zustimmung herbeigeführt werden. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte, die sich mit mindestens 18 Stunden pro Woche in einem ungekündigten Dauerarbeitsverhältnis befinden, dadurch den Schutz der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung gegen ihren Willen nicht verlieren.

Das gilt auch für Jugendliche.

Abweichend hiervon kann durch Betriebsvereinbarung und durch Einzelarbeitsverträge in Betrieben mit Betriebsräten mit deren Zustimmung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden vereinbart werden.

Eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche ist zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

...

§ 7

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die Zeit, die über die nach § 6 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit oder einem Arbeitszeitsystem entsprechende Arbeitszeit hinausgeht.
2. Mehrarbeit, desgleichen auch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit nach Anhörung des Betriebsrates (soweit ein solcher vorhanden ist) zulässig.
3. Bei der Festsetzung des Entgelts für eine Stunde ist bei Angestellten **1/165** des Monatsgehaltes, bei gewerblichen ArbeitnehmerInnen der Stundenlohn zu berechnen.

4. Mehrarbeit ist mit 25 % Zuschlag zum Stundenentgelt zu vergüten.
5. Die über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat hinaus geleistete Arbeit ist mit einem Zuschlag von weiteren 15 % zu vergüten (insgesamt 40 %).

...

§ 8

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

...

9. Auf Wunsch oder mit Zustimmung des/der ArbeitnehmerIn soll eine Abgeltung der geleisteten Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge durch Freizeit innerhalb der auf die Mehrarbeitsleistung folgenden 2 Wochen gewährt werden. Im Monat Dezember erfolgte Mehrarbeitsleistungen können bis Ende Januar abgegolten werden.“

Nach § 18 Ziff. 1 MTV verfallen Ansprüche „auf Zahlung ... von Gehalt oder Lohn“, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraumes, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden.

4

Die Beklagte erteilte der Klägerin für die Monate April 2019 bis Mai 2020 Entgeltabrechnungen, in denen in unterschiedlichem Umfang „Mehrstunden“ aus dem jeweiligen Vormonat ausgewiesen sind. Die Stunden resultieren ua. aus der Betriebsratsarbeit der Klägerin. Die Beklagte vergütete bis August 2019 jede Mehrstunde mit 15,66 Euro brutto und ab September 2019 mit 16,13 Euro brutto. Mehrarbeitszuschläge zahlte sie nicht.

5

Mit Schreiben vom 14. Juni und 27. Dezember 2019 sowie vom 20. März und vom 29. Juni 2020 machte die Klägerin bei der Beklagten erfolglos die Zahlung von Zuschlägen für Mehrstunden geltend.

6

Mit ihrer Klage hat sie zuletzt die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen für die in den Entgeltabrechnungen ausgewiesenen Mehrstunden aus den Monaten März bis Juni 2019 sowie September 2019 bis April 2020 verlangt.

7

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der MTV sehe - insbesondere bei gesetzeskonformer Auslegung - eine Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bereits ab Überschreiten ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit vor. Zumindest aber ergebe sich ein solcher Anspruch aus § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 TzBfG, § 134 BGB. Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung verstoße gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Die Beklagte müsse ihr daher für die jeweils ersten 18 Mehrstunden im Monat einen Zuschlag iHv. 25 % sowie für den darüber hinausgehenden Teil iHv. 40 % zahlen.

8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an sie

1. 404,45 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. 193,05 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. 59,97 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. 49,84 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und gemeint, der MTV sehe die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nur für Arbeitsstunden vor, die über 40 Wochenstunden hinausgingen. Diese - gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltende - Belastungsgrenze führe nicht zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags bei einer wöchentlichen Arbeitsleistung von mehr als 40 Stunden diene insbesondere dem Ausgleich besonderer Belastungen und solle den Arbeitgeber im Interesse des Gesundheitsschutzes von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abhalten.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie - auf die Berufung der Beklagten unter Zurückweisung der

11

Berufung der Klägerin - abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Im Laufe des Revisionsverfahrens hat der Handelsverband Thüringen e.V. den Beitritt zum Verfahren als Nebenintervenient auf Seiten der Beklagten erklärt und sich deren Zurückweisungsantrag angeschlossen. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit diesem Antrag aus dem Grund, dass das erkennende Gericht die einheitliche Auslösegrenze von über 40 Wochenarbeitsstunden für Mehrarbeitszuschläge im MTV wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB für unwirksam hält, hat er beantragt,

durch Urteil festzustellen, dass die einheitliche Auslösegrenze von über 40 Wochenarbeitsstunden für Mehrarbeitszuschläge gemäß § 6 Ziff. 1 Abs. 1 und 4 iVm. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB unwirksam ist,

und

das Verfahren im Übrigen für eine angemessene Frist, deren Dauer in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zwecks Aufnahme und Durchführung von Tarifverhandlungen zwischen dem Nebenintervenienten und ver.di - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, zur Beseitigung des - vom erkennenden Gericht bejahten - Verstoßes der einheitlichen Auslösegrenze von über 40 Wochenarbeitsstunden für Mehrarbeitszuschläge gemäß § 6 Ziff. 1 Abs. 1 und 4 iVm. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG zu unterbrechen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte die Klage nicht mit der gegebenen Begründung abweisen. Mangels hinreichender Feststellungen kann der Senat in der Sache keine endgültige Entscheidung treffen (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO). Die Widerklage des Nebenintervenienten ist unzulässig.

12

- I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis 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. Entgegen der Ansicht der Klägerin sieht der MTV eine Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nicht bereits ab Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit, sondern 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*). 13
1. Der bloße Wortlaut der Tarifnormen gibt dabei allerdings noch kein eindeutiges Verständnis vor. Nach § 7 Ziff. 4 und 5 MTV ist „Mehrarbeit“ mit einem Zuschlag von 25 % bzw. - soweit es sich um über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat geleistete Mehrarbeit handelt - von 40 % zum Stundenentgelt zu vergüten. § 7 Ziff. 1 MTV definiert Mehrarbeit dabei ua. als die Zeit, die über die „nach § 6 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit“ hinausgeht. Nach ihrer sprachlichen Fassung knüpft die Norm damit sowohl an die „in“ § 6 Ziff. 1 Satz 1 MTV festgelegte regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden als auch an die „nach“ § 6 Ziff. 1 Abs. 3 MTV durch Betriebsvereinbarung oder in Einzelarbeitsverträgen vereinbarte „regelmäßige“ wöchentliche Arbeitszeit von „bis zu 40 Stunden“ an. § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV sieht demgegenüber vor, dass eine über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten ist. 14
2. Im Interesse einer von den Tarifvertragsparteien ersichtlich gewollten praktisch brauchbaren Lösung können diese - auf den ersten Blick nicht gänzlich widerspruchsfreien - Regelungen nur dahin verstanden werden, dass mit § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV eine abweichende Maßgabe für die Zuschlagspflicht von Mehrarbeitsstunden nach § 7 Nr. 4 und 5 MTV aufgestellt werden sollte. Mehrarbeitszuschläge sollen danach (nur) dann zu zahlen sein, wenn - über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 38 Stunden hinaus - mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet wird (*vgl. zu § 5 Ziff. 3 des Manteltarifvertrags für die Betriebe des Einzel- und des Versandhandels im Land Niedersachsen vom 24. Februar 2014*: 15

BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 11). Der Regelungsgehalt des § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV beschränkt sich nicht auf die Fälle einer einvernehmlichen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Ziff. 1 Abs. 3 MTV. Dies zeigt bereits die Gliederung der Tarifnorm. Der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien beide Regelungsinhalte in getrennten Absätzen festgelegt haben, lässt erkennen, dass sie ihnen einen jeweils eigenständigen Aussagegehalt beimessen wollten. Im Übrigen käme § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV bei einem gegenteiligen Verständnis keine Bedeutung zu. Die dort (auch) vorgesehene Pflicht, Arbeitsstunden von wöchentlich mehr als 38 (bis zu 40) Stunden zusätzlich zu vergüten, folgt bereits aus dem Gesetz (§ 611a Abs. 2 bzw. § 612 Abs. 1 BGB). Für die Mehrarbeitszuschläge bedürfte es der in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV vorgesehenen Anordnung ebenfalls nicht, da § 7 Ziff. 1 MTV bei einer Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Maßgabe von § 6 Ziff. 1 Abs. 3 MTV nur die hierüber hinausgehende Zeit als - zuschlagspflichtige - Mehrarbeit definiert.

3. Aus § 6 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 2 MTV folgt entgegen der Annahme der Klägerin nichts Anderes. Soweit dort von der „vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit“ Teilzeitbeschäftigter die Rede ist, handelt es sich - anders als die Revision meint - bei dieser nicht um eine iSv. § 7 Ziff. 1 MTV „nach § 6 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit“. Die regelmäßige Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter wird vielmehr nach Maßgabe von § 3 Ziff. 1 MTV vertraglich vereinbart. Der anlässlich der Absenkung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden in den MTV eingefügte § 6 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 2 MTV sollte demgegenüber lediglich verhindern, dass sich dadurch die - ggf. in Relation zur bis dahin geltenden tariflichen Arbeitszeit vereinbarte - Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter ohne deren Zustimmung reduziert. Diese Schutzfunktion wird durch Satz 3 der Tarifnorm bestätigt. Der Bezugspunkt für die Zuschlagspflicht nach § 7 Ziff. 1 MTV sollte dadurch hingegen nicht geändert werden. 16

4. Auch die Tarifgeschichte stützt die vorliegende Auslegung. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Thüringen vom 21. Februar 1991 (MTV 1991) sah in § 6 Ziff. 1 noch eine regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit 17

von 40 Stunden vor, die durch den MTV auf 38 Stunden abgesenkt wurde. Mehrarbeitszuschläge waren nach dem MTV 1991 daher erst ab der 41. Wochenstunde zu zahlen. Diese Auslöseschwelle sollte von der Verringerung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit unberührt bleiben. Aus diesem Grund wurde § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV in die Neufassung des Tarifvertrags aufgenommen.

5. 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 ebenfalls kein anderes Verständnis des MTV. Einer solchen Auslegung steht der hinreichend deutlich erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien entgegen, für sämtliche vom Geltungsbereich des MTV erfassten Arbeitnehmer eine einheitliche Grenze für den Bezug der Mehrarbeitszuschläge festzulegen. 18

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die tarifvertragliche Zuschlagsregelung stehe im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG, hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. Die Regelungen in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 iVm. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV verstoßen gegen die Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG und sind daher insoweit nach § 134 BGB nichtig, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangen. Teilzeitbeschäftigten - wie der Klägerin - steht damit nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Mehrarbeitszuschlag bereits für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV - und damit im Fall der Klägerin um 1,01 Wochenstunden (50,66 % von zwei Stunden) - überschreiten. 19

1. § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV ist nicht mit dem Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. 20

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 21

ist einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot in Satz 1 für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Mit diesen Bestimmungen hat der Gesetzgeber Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (Rahmenvereinbarung) umgesetzt. Dieser verbietet es, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern „schlechter“ zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (*vgl. etwa EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 32 mwN*). Entsprechend den Vorgaben der Rahmenvereinbarung und im Einklang mit der hierzu ergangenen - für den Senat bindenden - Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist § 4 Abs. 1 TzBfG daher unionsrechtskonform auszulegen und anzuwenden (*vgl. etwa EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale] Rn. 38; 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 76; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 210 mwN*).

b) Das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern in § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für die Tarifvertragsparteien. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zu ihrer Disposition. Tarifvertragliche Regelungen müssen deshalb mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar sein (*st. Rspr., zB BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 17; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 28 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.*).

22

- c) § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV benachteiligt iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer - wie die Klägerin - wegen ihrer Teilzeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern. 23
- aa) 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 für 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*). Dieser Vergleich ist dabei 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*) methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen (*vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 23 mwN*). 24
- bb) Aufgrund der 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. 25

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 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 22*). Die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten resultiert daraus, dass die einheitliche Auslösegrenze für die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen eine Abweichung von dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG iVm. Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz darstellt (vgl. *EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 43 f.; *19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine]* Rn. 54).

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten und des Nebenintervenienten 26 ergibt sich aus der Entscheidung des Gerichtshofs vom 12. Oktober 2004 (- *C-313/02 - [Wippel]*) nichts Gegenteiliges. Soweit der Gerichtshof erkannt hat, dass eine in Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG (jetzt Richtlinie 2003/88/EG) erlassene - für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltende - einheitliche wöchentliche Höchstarbeitszeit keine unterschiedliche oder gar schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften bewirkt (*EuGH 12. Oktober 2004 - C-313/02 - [Wippel]* Rn. 50), lässt sich dies eindeutig nicht auf die vorliegend zu beurteilende Tarifnorm übertragen. Die Arbeitszeitrichtlinie legt Mindestvorschriften fest, die einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Gewährung von - ua. täglichen und wöchentlichen - Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit gewährleisten. Dieser Schutz stellt ein soziales Recht dar, das jedem Arbeitnehmer - losgelöst vom Umfang seiner Arbeitszeit - einen Mindestanspruch einräumt, der für den Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit erforderlich ist (vgl. *EuGH 12. Oktober 2004 - C-313/02 - [Wippel]* Rn. 47 f.). In § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV haben die Tarifvertragsparteien aber keine - einheitlich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte geltende - arbeitsschutzrechtliche Höchst-arbeitszeitgrenze festgelegt. Vielmehr setzt die Norm einen einheitlichen Grenzwert für die Vergütung von Mehrarbeitsstunden fest.

- d) Die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 27
- 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 118/23 - Rn. 26 mwN*). 28
- 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. 29
- (1) Nach den unionsrechtlichen Vorgaben 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 30

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. Nach der ständigen 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 (*vgl. etwa EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 70; 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] Rn. 74 mwN*). Auch wenn die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Aushandlung und des Abschlusses von Tarifverträgen über einen weiten Beurteilungsspielraum verfügen, wird dieser durch die Pflicht begrenzt, die Wahrung des Unionsrechts sicherzustellen (*vgl. etwa EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 71; 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] aaO*). Dies gilt selbst dann, wenn das Recht auf Kollektivverhandlungen im nationalen Mitgliedstaat - wie in Art. 9 Abs. 3 GG - verfassungsrechtlichen Schutz genießt (*EuGH 15. Juli 2010 - C-271/08 - Rn. 43*). Im Übrigen gibt auch die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie nichts Anderes vor. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beurteilung des sachlichen Grundes iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vollständig durch das Unionsrecht determiniert ist oder ein nationaler Umsetzungsspielraum verbleibt und damit die nationalen Grundrechte grundsätzlich Beachtung finden (*vgl. BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 42 ff. und 63 ff., BVerfGE 152, 152*).

(a) Eine Beschränkung der gerichtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes auf eine bloße Willkürkontrolle (*vgl. dazu BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 163 ff.*) kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil diese nur bei Tarifnormen erfolgt, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG und nicht - wie vorliegend - am spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG zu messen sind (*BAG*

26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 30; 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). Entgegen der Auffassung des Nebenintervenienten kommt es nicht darauf an, ob der Tarifvertrag bei einer Gesamtbetrachtung die spezifischen Interessen Teilzeitbeschäftigter systematisch vernachlässigt. Werden spezifische Schutzbedarfe oder Minderheitsinteressen im Tarifvertrag systematisch übergangen, kann die Richtigkeitsvermutung des Tarifvertrags nicht mehr greifen (*BVerfG* 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 161 aE). In diesen Fällen besteht erst recht - und nicht erst dann - eine gesteigerte gerichtliche Kontrolldichte.

(b) Darüber hinaus gebietet der Anwendungsvorrang des Unionsrechts vor dem nationalen Recht eine gerichtliche Prüfung anhand der durch Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach Maßgabe der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen. 33

(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). Unerheblich ist, ob das maßgebende Unionsrecht gestaltungsoffen ist oder der Rechtsstreit unionsrechtlicher Volldeterminierung unterliegt (vgl. zu Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG *BVerfG* 29. September 2025 - 2 BvR 34

934/19 - Rn. 209 f.; Sagan AuR 2026, 55, 58; Seiwert *JM* 2026, 113, 116). Zwar steht der Vorrang des Unionsrechts dabei unter dem Vorbehalt, dass die Unionsgrundrechte einen wirksamen Schutz gegenüber der Hoheitsgewalt der Union bieten, der dem vom Grundgesetz jeweils als unabdingbar gebotenen Grundrechtsschutz im Wesentlichen gleich zu achten ist, insbesondere den Wesensgehalt der Grundrechte generell verbürgen. Nach dem derzeitigen Stand des Unionsrechts ist aber davon auszugehen, dass diese Voraussetzungen grundsätzlich erfüllt sind (vgl. zum Ganzen BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 mwN).

(bb) Anders als der Nebenintervenient meint, setzt der Anwendungsvorrang des Unionsrechts nicht voraus, dass der Europäische Gerichtshof bei der Auslegung des Unionsrechts auf die Grundrechtecharta zurückgreift. Nicht nur die Grundrechte der Europäischen Union, sondern auch das unionale Fachrecht in der Auslegung durch den Gerichtshof genießen Anwendungsvorrang (vgl. auch BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 153, 164 ff.). Unabhängig davon ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung spezifischer Ausdruck eines unionalen Grundrechts, da er den in Art. 20 GRC kodifizierten allgemeinen Gleichheitssatz konkretisiert, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört (vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 37; 5. Mai 2022 - C-265/20 - [Universiteit Antwerpen ua.] Rn. 42). Zugleich ist er Ausdruck eines in Art. 151 AEUV geregelten Grundsatzes des Sozialrechts der Union (vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 31; 10. Juni 2010 - C-395/08 und C-396/08 - [Bruno und Pettini] Rn. 32).

(cc) 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 zudem nicht zu einer Rechtslage, die den von Art. 9 Abs. 3 GG als unabdingbar vorausgesetzten Grundrechtsstandard in einem Maße unterschreitet, dass der hierdurch garantierte Mindeststandard nicht mehr gewahrt

wäre (vgl. zum Maßstab BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 235, 254 mwN).

Dabei kann dahinstehen, welche konkrete Reichweite dem Grundrecht aus Art. 28 GRC zukommt (vgl. zum Meinungsstreit Rudkowski ZFA 2025, 139, 158 f.; Denke RdA 2025, 243, 249 f.) und ob durch den Verweis auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ in Art. 28 GRC der Gewährleistungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG in das unionale Grundrecht inkorporiert wird (so Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 409). Jedenfalls gewährleistet Art. 28 GRC auch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union den Sozialpartnern einen weiten Beurteilungs- und Ermessensspielraum nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung (EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 68 ff.; 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 Tarifautonomie nicht ausreichend Rechnung trügen, käme der Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG nicht zum Tragen. Dessen Wesensgehalt wäre durch die Auslegung des Art. 28 GRC durch den Gerichtshof vorliegend nicht verletzt.

37

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 spezifi-

38

sche 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 oder ihn zumindest nicht in seinem Wesensgehalt berühren würde.

cc) Ausgehend von den unionsrechtlichen Vorgaben ist die sich aus § 6 Ziff. 1 Abs. 4 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.; BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 - Rn. 33 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 tarifvertragliche Zuschlagsregelung ist nicht geeignet, den Arbeitgeber durch eine Verteuerung der Mehrarbeit von ihrer generellen Anordnung abzuhalten. Indem die Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden auch bei Teilzeitbeschäftigten erst ab der 41. Wochenstunde einsetzt, führt deren Mehrarbeit zu einer geringeren finanziellen Belastung des Arbeitgebers als die entsprechende Anzahl von Mehrarbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigten (*vgl. ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 38*).

(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. Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung ist zur Erreichung dieses Ziels zwar nicht grundsätzlich ungeeignet (*vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa*

CityLine] Rn. 64; *ausf. dazu bereits BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 43 f.*), verfolgt es aber nicht in angemessener und kohärenter Weise.

(a) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union 42
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*).

(b) Dies gilt auch für die Festlegung des einheitlichen wöchentlichen Grenzwerts in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 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*). Dies gilt insbesondere für den Einzelhandel, in dem der Frauenanteil sogar bei 68 % liegt (*vgl. BIBB/BAuA-2012 BAUA-Faktenblatt Schöne neue Handelswelt? Arbeitsbedingungen im Einzelhandel*). 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*). 43

- (c) Die einheitliche Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen 44
in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 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 (*vgl. ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 39 bis 47 mwN*). Der Umstand, dass auch die Gruppe der vom Geltungsbereich des MTV erfassten Vollzeitarbeitnehmer mehrheitlich weiblich ist, ist unerheblich. Das Geschlechterverhältnis bei den Vollzeitbeschäftigten lässt keinen Rückschluss auf die Belastungssituation der Teilzeitbeschäftigten zu. Entsprechendes gilt, wenn man mit Tätigkeiten im Einzelhandel typischerweise einhergehende körperliche und psychische Belastungen in den Blick nähme. Selbst wenn man annähme, dass diese (erst) bei einer Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden besonders stark ausgeprägt sein sollten, blieben weiterhin die Belastungen unberücksichtigt, die sich bei Teilzeitkräften typischerweise aus der Kumulation von einem Überschreiten ihrer vertraglichen Arbeitszeit und ihren außerberuflichen Verpflichtungen ergeben.
- (d) Entgegen der Auffassungen der Beklagten und des Nebenintervenienten 45
führen auch weder die sonstigen Regelungen des MTV noch § 106 GewO zu einer anderen Beurteilung. § 6 Ziff. 2 MTV erlaubt von den Vorgaben des § 6

Ziff. 1 MTV abweichende Regelungen, wenn eine im Voraus festgelegte Freizeit vereinbart wird. In diesem Fall muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lediglich im Durchschnitt von bis zu 52 Wochen eines Kalenderjahres erreicht werden. Ziff. 5 der Norm enthält ua. Vorgaben für Einsätze zu Spätöffnungszeiten und § 8 Ziff. 9 MTV sieht vor, dass die nach dem MTV zu zahlenden Zuschläge auf Wunsch oder mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch durch eine kurzfristige Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Keine der - für Vollzeit- und Teilzeitkräfte gleichermaßen geltenden - Tarifnormen hat zur Folge, dass gerade die individuellen Belastungen, die aufgrund der spezifischen Situation Teilzeitbeschäftigter mit einer Ableistung von Überstunden typischerweise verbunden sein können, in den Blick genommen werden. Gleiches gilt für § 3 Ziff. 2 MTV, der Maßgaben für die Verteilung der (regelmäßigen) wöchentlichen Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter auf die einzelnen Wochentage sowie eine tägliche Mindestarbeitszeit festlegt. Auch § 10 MTV betrifft lediglich nach einer Elternzeit aus dem Betrieb ausgeschiedene Arbeitnehmer. Soweit „Mehrarbeit“ nach § 7 Ziff. 2 Satz 2 MTV auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit und - soweit vorhanden - nach „Anhörung“ des Betriebsrats zulässig ist, betrifft diese Einschränkung ohnehin nur die Anordnung von Arbeitszeit, die über die nach § 6 MTV festgelegte regelmäßige Arbeitszeit von 38 bzw. (max.) 40 Wochenstunden hinausgeht (*vgl. die Definition von Mehrarbeit in § 7 Ziff. 1 MTV*). Auch der Hinweis, dass der Arbeitgeber darüber hinaus bei der Anordnung von Überstunden nach § 106 GewO die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen muss, verfährt nicht. Die Mehrarbeitszuschläge sind für bereits geleistete Mehrarbeit zu gewähren und betreffen damit (ua.) den Fall, dass der Arbeitgeber seine diesbezügliche Anordnung im Rahmen der gesetzlichen (und tariflichen) Vorgaben bereits getroffen hat.

(3) Die einheitliche Auslösegrenze für Mehrarbeitszuschläge lässt sich auch nicht - wie vom Nebenintervenienten geltend gemacht - durch das Ziel rechtfertigen, dadurch die Arbeitskapazitäten im Einzelhandel aufrechtzuerhalten und zu verhindern, dass Arbeitnehmer den Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit „missbräuchlich“ ausnutzen, um anschließend in demselben Umfang, aber zu einer höheren Vergütung weiterzuarbeiten.

46

(a) Soweit die tarifvertragliche Zuschlagsregelung überhaupt geeignet sein sollte, Arbeitnehmer von einer Inanspruchnahme von Teilzeit abzuhalten, ist nicht erkennbar, dass sich eine solche Wirkung auf „Missbrauchsfälle“ beschränken und nicht einer Inanspruchnahme von Teilzeit generell entgegenwirken würde. Letzteres würde dem Ziel der Rahmenvereinbarung, Teilzeitarbeit fördern (vgl. *EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 42; 5. Mai 2022 - C-265/20 - [Universiteit Antwerpen ua.] Rn. 41*), und der Intention der §§ 8 ff. TzBfG, den Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung (oder umgekehrt) zu erleichtern (vgl. *BT-Drs. 14/4374 S. 11*), zuwiderlaufen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung (und Neuverteilung) der Arbeitszeit dient gerade der Schaffung von Teilzeitstellen und vor allem der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. *BT-Drs. 14/4374 aaO*). Diesen Belangen hat gerade der Einzelhandel durch eine überdurchschnittliche Teilzeitquote von 62 % (Stand 31. Dezember 2023) in besonderem Maße Rechnung getragen. Aufgrund der Ladenöffnungszeiten und branchentypischen Stoßzeiten sind Einzelhandelsunternehmen in der Lage, Beschäftigten, „die einen Job und die Betreuung von kleinen Kindern oder die Pflege von Angehörigen unter einen Hut bringen müssen“, Teilzeitarbeit anzubieten (vgl. *Homepage des HDE-Handelsverbands Deutschland [https://einzelhandel.de/beschaefigungsstruktur], aufgerufen am 14. April 2026*). Inwieweit die Zuschlagsregelung dazu beitragen kann, ein mögliches Spannungsverhältnis zwischen „rechtsmissbräuchlicher“ Geltendmachung eines Teilzeitanpruchs und seiner sonstigen Inanspruchnahme aufzulösen, erschließt sich bereits nicht.

(b) Ungeachtet dessen wäre § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV zur Erreichung eines solchen Ziels auch nicht erforderlich. Eine Verringerung der Arbeitszeit, die ausschließlich wegen möglicherweise zu erwartender Mehrstundenzuschläge beantragt wird, lässt sich auch mit milderer Mitteln effektiv verhindern. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 bzw. § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG (ggf. iVm. § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG) insbesondere vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder

die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen (*BAG 20. Januar 2015 - 9 AZR 735/13 - Rn. 17; 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 21, BAGE 143, 262*). Soweit der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzepts und Beachtung einer dem Arbeitgeber zumutbaren Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers nicht zur Deckung gebracht werden kann, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verringerungswunsch abzulehnen (*vgl. BAG 13. November 2012 - 9 AZR 259/11 - Rn. 33, aaO*). Dadurch wird ein angemessener Ausgleich zwischen den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers und den individuellen Interessen des Arbeitnehmers hergestellt. Im Übrigen kann der Arbeitgeber bei Vorliegen hinreichender Anhaltspunkte auch einwenden, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit rechtsmissbräuchlich verlangt (*vgl. BAG 11. Juni 2013 - 9 AZR 786/11 - Rn. 11*).

(4) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch eine einheitliche Auslöseschwelle, wie sie in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV geregelt ist, kann nicht damit gerechtfertigt werden, eine andernfalls eintretende Benachteiligung Vollzeitbeschäftigter zu verhindern (*vgl. bereits ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 48; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 49*). Dem stehen die den Senat bindenden Vorgaben von Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung in der Auslegung des Gerichtshofs der Europäischen Union entgegen, nach denen Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte bei Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in Bezug auf Überstunden gleichbehandelt werden und damit gerade keine Benachteiligung Vollbeschäftigter vorliegt (*vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 51 f.*). Das von der Beklagten und dem Nebenintervenienten aufgezeigte „Dilemma“, nach dem eine benachteiligungsfreie Ausgestaltung der Mehrarbeitszuschläge nicht möglich sei, besteht daher nicht.

(5) Die durch § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV bedingte schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften kann schließlich nicht darauf gestützt werden, dass mit den Mehrarbeitszuschlägen eine Einbuße an Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit belohnt und Arbeitgeber dadurch von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abgehalten werden sollen. Ein solcher Zweck beträfe Teilzeit- und Vollzeitkräfte in gleicher Weise und könnte daher nur erreicht werden, wenn die Zuschläge von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhingen (*vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 49; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 67, BAGE 165, 1*). 50

(6) Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung lässt sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass bei Annahme einer individuellen Auslöseschwelle durch die damit einhergehende Erhöhung des Dotierungsrahmens der erzielte Tarifkompromiss beeinträchtigt würde. Wirtschaftliche oder finanzielle Erwägungen vermögen die Benachteiligung der Teilzeitkräfte nicht sachlich zu begründen (*vgl. etwa EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 66 mwN*). 51

(7) Weitere Gründe, die die durch § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV bewirkte Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich. 52

2. Der Verstoß von § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur Folge, dass die Norm 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. Damit steht diesen Arbeitnehmern nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Mehrarbeitszuschlag für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV - und damit im Fall der Klägerin um 1,01 Wochenstunden - überschreiten. 53

a) Die Teilnichtigkeit von § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt. Im Unterschied etwa zu § 7 54

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. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 53; 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 § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV überschritten wurde. Das ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB (*vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 54; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN*). 55

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 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 55; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN*). 56

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 zwei - überschritten wird, steht den Teilzeitkräften ein solcher Zuschlag nicht erst dann zu, wenn sie ihre jeweilige individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenfalls um diese Anzahl von Stunden überschreiten. Vielmehr ist die allgemeine Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern herabzusetzen. Dies gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor. Nur dann erfolgt eine dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung dieser Personen (*vgl. auch EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 44; vgl.* 57

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. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 56; 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. 58

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.). 59

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 gelange (*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* 60

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 (BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 59).

- (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 Präventionswirkung 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 (BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 60). 61
- (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). 62
- (3) Entgegen der Ansicht des Nebenintervenienten ergibt sich bereits aus diesen allgemein zu beachtenden Anforderungen des Unionsrechts an wirksame und abschreckende Sanktionen eine Begrenzung des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien bei Verstößen gegen die Diskriminierungsverbote des § 4 63

Abs. 1 TzBfG, die den unmittelbaren gerichtlichen Rechtsfolgenausspruch aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB, § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG legitimiert (vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208).

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).

64

(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).

65

(2) Anders als der Nebenintervenient meint, bedeutet dies nicht, dass den Gerichten vor einem entsprechenden Rechtsfolgenausspruch ein Abwarten auf eine Beseitigung der Benachteiligung durch die Tarifvertragsparteien selbst gestattet wäre (vgl. Spelge NZA 2025, 288, 289; aA Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 355 ff.). Eine Aussetzung des Verfahrens wäre weder die unionsrechtlich geforderte „Sanktion“ für den Verstoß gegen Paragraph 4 Nr. 1

66

und 2 der Rahmenvereinbarung noch dürfte sich der Senat - selbst wenn er die Vorgaben des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO außer Acht ließe - darauf beschränken, die bloße Unvereinbarkeit des § 6 Ziff. 1 Abs. 4 MTV mit dem Unionsrecht festzustellen. Vielmehr *muss* das nationale Gericht, solange die Tarifvertragsparteien keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung getroffen haben, die diskriminierende nationale Bestimmung unangewendet lassen und die für die bevorzugte Personengruppe geltende Regelung auf benachteiligte Personengruppen anwenden (*vgl. etwa EuGH 29. Januar 2026 - C-654/24 - [Bariello] Rn. 52 mwN*). Das Unionsrecht räumt ihm keinen Spielraum ein, den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zu geben, die diskriminierende Tarifnorm - ggf. rückwirkend - zu korrigieren. Soweit der Gerichtshof der Europäischen Union den Tarifvertragsparteien einen Gestaltungsspielraum eingeräumt hat, um eine Diskriminierung (hier wegen des Alters) durch Überleitung in ein neues Vergütungssystem zu beseitigen (*vgl. EuGH 8. September 2011 - C-297/10 ua. - [Hennigs und Mai] Rn. 87 ff.*), hatten diese das neue Vergütungssystem bereits geschaffen, das erst dadurch Gegenstand der nachfolgenden gerichtlichen Prüfung wurde.

(3) Die Anwendung der für die begünstigte Personengruppe gültigen Regelung auf die benachteiligte Personengruppe setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs lediglich voraus, dass es weiterhin ein gültiges Bezugssystem gibt (*vgl. EuGH 29. Januar 2026 - C-654/24 - [Bariello] Rn. 53; 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 47; 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12 - [Specht] Rn. 96*). Dies ist vorliegend der Fall. Die Zuschlagsregelung in § 6 Ziff. 1 Abs. 4 iVm. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV ist wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB lediglich insoweit nichtig, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Die Teilnichtigkeit bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt (*vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 53*). Die Auslöseschwelle von 40 Wochenstunden für die Vollzeitbeschäftigten ist wirksam (*vgl. BAG 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - zu B II 5 c der Gründe, BAGE 71, 195; Sa-*

67

gan AuA 2026, 55, 56) und bildet die Richtschnur für die - unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zu bestimmende - übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB (vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 55). Sie stellt damit das verbleibende Bezugssystem dar.

(4) Ungeachtet der Reichweite und dem Gewährleistungsumfang von Art. 28 GRC käme der - den Vorrang des Unionsrechts begrenzende - Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 f., 254 ff.) auch an dieser Stelle nicht zum Tragen. Selbst wenn die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union dem Gewährleistungsgehalt von Art. 9 Abs. 3 GG in Bezug auf die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht ausreichend Rechnung tragen würde, wäre dessen Wesensgehalt dadurch nicht verletzt. Denn in die Tarifaufonomie wird - wie ausgeführt - durch die sofortige gerichtliche Festsetzung einer Rechtsfolge bei Tarifnormen, die unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote verletzen, auch nach der Auslegung des Bundesverfassungsgerichts nicht eingegriffen. 68

3. Gemessen an den vorstehenden Grundsätzen könnte die Klägerin daher Mehrarbeitszuschläge bereits dann verlangen, wenn sie ihre individuelle Wochenarbeitszeit um 1,01 Stunden (50,66 % von zwei Stunden) überschreitet. 69

4. Aus den vorstehend dargestellten Gründen hat der Senat keine Veranlassung gesehen, das Verfahren nach Art. 100 Abs. 1 GG (analog) auszusetzen, um dem Bundesverfassungsgericht Gelegenheit zur Prüfung zu geben, ob § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung in seiner Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union den Wesensgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG verletzt und der Vorrang des Unionsrechts zu durchbrechen ist mit der Folge, dass Unionsrecht in der Bundesrepublik Deutschland im Einzelfall von Verfassungs wegen für unanwendbar erklärt werden muss. Es bedarf auch keines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV. Die Vorgaben des Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung und dessen Verhältnis zum Recht auf Kollektivverhandlungen aus Art. 28 GRC sind - auf Tatbestands- und Rechtsfolgenseite - durch die näher beschriebene Recht- 70

sprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union als hinreichend geklärt anzusehen („*acte éclairé*“, vgl. hierzu st. Rspr. EuGH 6. Oktober 2021 - C-561/19 - [*Consorzio Italian Management e Catania Multiservizi*] Rn. 36).

III. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Etwaige Ansprüche der Klägerin wären nicht aufgrund der Ausschlussfristenregelung in § 18 Ziff. 1 MTV verfallen. Die Klägerin hat mit ihren Schreiben aus Juni und Dezember 2019 sowie vom März und Juni 2020 die streitgegenständlichen Mehrarbeitszuschläge innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht. Unschädlich ist, dass sie in ihren Schreiben nicht ausdrücklich auf etwaige - mit der Klage begehrte - Mehrstunden im Monat Juni 2019 verwiesen hat. Dies war nicht erforderlich. Wird - wie vorliegend - über die stets gleichen Entgeltansprüche (hier: Mehrarbeitszuschläge ab der ersten Überstunde) für vom Arbeitgeber abgerechnete Stunden gestritten, reicht im Zweifel die einmalige Geltendmachung auch für später entstehende Zahlungsansprüche aus. In einem solchen Fall besteht für den Schuldner kein Zweifel darüber, was von ihm verlangt wird (vgl. auch BAG 21. November 2024 - 6 AZR 15/24 - Rn. 40; 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31 f., BAGE 144, 210). Die Beklagte musste daher bereits nach der erstmaligen Geltendmachung damit rechnen, dass die Klägerin die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen auch für die in den (Folge-)Abrechnungen ausgewiesenen Mehrstunden beanspruchen würde. 71

IV. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen zum Umfang der im Streitzeitraum bei der Klägerin wöchentlich angefallenen Mehrarbeitsstunden getroffen. Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen haben. 72

1. Dazu wird der Klägerin Gelegenheit zu geben sein, ihr tatsächliches Vorbringen zu den von ihr geleisteten Mehrstunden zu konkretisieren. Der Klägerin steht ein Anspruch auf die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen erst dann zu, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 1,01 Stunden überschritten hat. Dementsprechend hat sie darzulegen, in welchem zeitlichen Umfang sie in den streit- 73

gegenständlichen Wochen gearbeitet und dabei der Beklagten zurechenbare zuschlagspflichtige Mehrstunden geleistet hat (*vgl. dazu näher BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 15 ff., BAGE 178, 25*). Bislang hat die Klägerin eine - nicht näher spezifizierte - monatsweise Betrachtung angestellt.

2. Soweit die Klägerin einen erhöhten Zuschlag nach § 7 Ziff. 5 MTV verlangt, ist zu beachten, dass die Tarifnorm diesen an die Voraussetzungen des § 7 Ziff. 4 MTV knüpft, indem sie einen Anspruch auf einen „Zuschlag von weiteren 15 %“ und damit von „insgesamt 40 %“ vorsieht. Der Anspruch auf den erhöhten Zuschlag setzt damit voraus, dass für die maßgeblichen Stunden auch der Zuschlag nach § 7 Ziff. 4 MTV zu zahlen ist. 74

3. Für einen Anspruch aus § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG auf Vergütung von Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit wie Mehrarbeit ist grundsätzlich darzulegen, wann und in welchem Umfang Betriebsratstätigkeit aus - konkret vorzutragenden - betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen (§ 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) und eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts vor Ablauf eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich war (§ 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG). Nur bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist die aufgewendete Zeit nach § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG wie Mehrarbeit (*vgl. im Einzelnen BAG 26. September 2018 - 7 AZR 829/16 - Rn. 18 ff.; 28. Mai 2014 - 7 AZR 404/12 - Rn. 20 ff.*) und damit - unter den Voraussetzungen des MTV bzw. gemäß § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG - auch mit entsprechenden Zuschlägen zu vergüten (*vgl. BAG 7. Februar 1985 - 6 AZR 370/82 -; Fitting BetrVG 33. Aufl. § 37 Rn. 111; ErfK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 37 Rn. 8*). Der (vorrangige) Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wandelt sich weder mit Ablauf der Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG noch durch eine bloße Untätigkeit des Arbeitgebers in einen Vergütungsanspruch (*vgl. dazu im Einzelnen BAG 28. Mai 2014 - 7 AZR 404/12 - Rn. 23*). 75

4. Entsprechendes gilt für die Teilnahme der Klägerin an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. 76

5. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. die arbeitsgerichtliche Entscheidung von Amts wegen (vgl. BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 8/19 - Rn. 26 f., BAGE 174, 193) zu berichtigen haben (§ 319 Abs. 1 ZPO). Das Arbeitsgericht hat zwar einen Zahlungsanspruch der Klägerin iHv. 126,74 Euro brutto errechnet, ihr jedoch lediglich 126,72 Euro im Tenor zugesprochen. Zudem hat es die Summe der ausgerichteten Einzelforderungen aus den Monaten März bis Juni 2019 mit 168,72 Euro brutto anstatt mit 168,74 Euro (bei einer entsprechenden Verurteilung) beziffert. 77
6. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision und Nebenintervention zu entscheiden haben. 78
- V. Der hilfsweise gestellte Antrag des Nebenintervenienten ist unzulässig. 79
1. Die innerprozessuale Bedingung, unter der der Antrag gestellt worden ist, ist eingetreten. Der Hilfsantrag des Nebenintervenienten zielt auf die Verwirklichung der - vorliegend vom Senat verneinten - primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien ab, die seiner Auffassung nach bei einem Verstoß der tarifvertraglichen Zuschlagsregelung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG zum Tragen käme. Dadurch, dass der Senat die tarifvertragliche Zuschlagsregelung wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB insoweit für nichtig erachtet hat, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt, fällt der Antrag zur Entscheidung an. 80
2. Der Hilfsantrag des Nebenintervenienten ist als Widerklage unzulässig. Die Erhebung einer Widerklage durch einen Dritten - selbst wenn er dem Rechtsstreit beigetreten ist - ist nicht zulässig. Aus der Stellung als Nebenintervenient erwächst nicht das Recht zur Erhebung einer Widerklage (BGH 8. März 1972 - VIII ZR 34/71 - zu I 1 der Gründe; OLG Hamburg 26. Februar 2003 - 13 U 60/98 - zu II 2 der Gründe; Anders/Gehle/Bünnigmann ZPO 84. Aufl. § 67 Rn. 14; Musielak/Voit/Weth ZPO 23. Aufl. § 67 Rn. 8) oder einer Zwischenfeststellungsklage (Althammer in Zöller ZPO 36. Aufl. § 67 ZPO Rn. 10). 81

3. Der Nebenintervenient, der dem Rechtsstreit auf Seiten der Beklagten und Revisionsbeklagten beigetreten ist, wäre in der Revisionsinstanz auch prozessrechtlich gehindert, den neuen Klageantrag im Namen und Einverständnis der Beklagten zu erheben. Ein neuer Klageantrag in der Revisionsinstanz erfordert grundsätzlich, dass der (Wider-)Kläger Rechtsmittelführer ist. Andernfalls kommt eine Ausnahme von § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO regelmäßig nicht in Betracht (*BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - Rn. 17, BAGE 167, 36; 18. September 2018 - 9 AZR 199/18 - Rn. 36; 28. Mai 2014 - 5 AZR 794/12 - Rn. 12*). Allein die Einlegung der Revision oder Anschlussrevision eröffnet den Parteien die Möglichkeit, Sachanträge zu stellen. Durch eine Antragstellung außerhalb des eingelegten Rechtsmittels würden die gesetzlichen Regelungen der Revision und Anschlussrevision umgangen (*BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 31, BAGE 154, 337*). Wer nicht selbst Rechtsmittelführer ist und auch kein Anschlussrechtsmittel eingelegt hat, ist auf die Abwehr des Rechtsmittels beschränkt, ohne eine Änderung des angegriffenen Urteils zu seinen Gunsten erreichen zu können (*BAG 5. Juni 2019 - 10 AZR 100/18 (F) - aaO; vgl. für die Berufung BGH 7. Mai 2015 - VII ZR 145/12 - Rn. 28 ff.*).

Zimmermann

Neumann

Bubach

Abel

Rahmstorf