LArbG Nürnberg, Urteil v. 21.07.2026 – 7 SLa 272/25

Titel:

Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei tariflichen Schwellenwerten für Mehrarbeitszuschläge

Normenketten:

BGB § 134, § 611a Abs. 2, § 612 Abs. 2
GG Art. 9 Abs. 3
TzBfG § 4 Abs. 1

Leitsatz:

In einer tariflichen Regelung, die eine Zuschlagspflicht für geleistete Mehrarbeit erst ab dem Überschreiten einer Schwelle von 168 Mehrarbeitsstunden vorsieht, liegt eine mit § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG nicht zu vereinbarende Schlechterbehandlung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften (Rn. 42 – 47), die nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. (Rn. 48 – 56) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Mehrarbeitszuschlag, Teilzeitdiskriminierung, Tarifvertragsauslegung, Vergleichbarkeit, Unwirksamkeit von Tarifnormen, Anpassung nach oben, Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte (MTV SpedLog Bayern), Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter, hier: bejaht, keine primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien wegen europarechtlicher Überformung, Aussetzung abgelehnt, Betrag zugesprochen, Schlechterbehandlung, Teilzeitbeschäftigte, primäre Korrekturkompetenz, Tarifvertragsparteien

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 12.06.2025 – 8 Ca 4271/20

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.06.2025, Az.: 8 Ca 4271/20, wird zurückgewiesen.

2. Der Antrag der Beklagten auf Aussetzung des Verfahrens nach § 148 ZPO wird zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Berufungsklägerin zu tragen.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob Mehrarbeit im Bereich des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Speditions- und Logistikgewerbes in Bayern (im Folgenden: MTV) entgegen der tarifvertraglichen Regelung auch für Teilzeitkräfte bereits ab der 1. Mehrarbeitsstunde über die vertragliche Arbeitszeit hinaus zuschlagspflichtig ist und in diesem Zusammenhang (auch) darüber, ob das Verfahren auszusetzen ist, um gegebenenfalls den Tarifvertragsparteien die Gelegenheit zur „Nachbesserung“ des Tarifvertrages zu geben.

2
Der Kläger ist seit 07. Januar 2003 bei der Beklagten als Paketzusteller in Teilzeit mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt. Der Tariflohn des Klägers betrug in 2020 15,44 €/Stunde. Daneben erhielt er eine übertarifliche Zulage iHv. 3,52 €/Stunde. Insgesamt erzielte er einen Effektivlohn von 18,96 €/Stunde.

25% hiervon betragen 4,74 €/Stunde. In 2021 betrugen 25% der insgesamt erzielten Vergütung 4,83 €/Stunde. Die Beklagte zahlt an Vollzeitbeschäftigte die tariflichen Mehrarbeitszuschläge auf den Effektivlohn.

3
Im April 2020 hat der Kläger 20,40 Stunden Mehrarbeit über seine individualvertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet und hierfür keinen Mehrarbeitszuschlag erhalten. Er hat diesbezüglich mit Schreiben vom 2.7.2020 Mehrarbeitszuschläge i.H.v. 96,69 € brutto gegenüber der Beklagten geltend gemacht (vergleiche Anl. K2 zum Klageschriftsatz vom 3.8.2020).

4
Im April 2021 hat der Kläger 12,98 Stunden Mehrarbeit über seine individualvertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet und hierfür keinen Mehrarbeitszuschläge erhalten. Er hat diesbezüglich mit Schreiben vom 20.5.2021 Mehrarbeitszuschläge i.H.v. 62,69 € brutto gegenüber der Beklagten geltend gemacht (vergleiche Anl. K4 zum klägerischen Schriftsatz vom 14.6.2021).

5
Der Arbeitsvertrag der Parteien lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 2 Anwendbare Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern in ihrer jeweils gültigen Fassung.“

(…)

§ 3 Arbeitszeit

1. (…)

2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im Rahmen der tariflichen Regelungen in zumutbarem Umfang Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten, soweit dies betrieblich erforderlich ist. Als zumutbar gelten in diesem Zusammenhang bei Teilzeitkräften jedenfalls 5 Stunden über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus. Überstunden und Mehrarbeit werden nur anerkannt und vergütet, soweit sie ausdrücklich angeordnet wurden. Die Vergütung erfolgt – soweit tarifvertraglich zulässig – ohne Mehrarbeits- oder Überstundenzuschlag.

§ 4 Vergütung

(…)

4. Die Bezüge werden bis zum jeweils 15. Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats auf das von dem Mitarbeiter anzugebende Girokonto überwiesen (…).

6
Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Speditions-, Transport-, und Logistikgewerbes in Bayern vom 27. November 1992 i.d.F. des Änderungsvertrages vom 08. Dezember 2014, gültig ab 01. Oktober 2014 (im Folgenden: MTV), der diesbezüglich im streitgegenständlichen Zeitraum unverändert galt, enthält unter § 8 und § 11 folgende Regelungen:

„§ 8 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden bzw. monatlich 167 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.“

(…)

§ 11 Bestimmungen über Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

I. Allgemein (…)

II.Mehrarbeit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehrarbeit im Rahmen der Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages zu leisten. Mehrarbeit muss vom Arbeitgeber oder von seinem bevollmächtigten Vertreter bestätigt bzw.

genehmigt werden. Mehrarbeit ist jede Arbeitsleistung, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 167 Stunden hinausgeht.

2. Ab der 168. Monatsstunde ist für jede weitere Stunde ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25% zum tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

(…)

7
Der Kläger meint, dass ihm Mehrarbeitszuschläge aufgrund der tariflichen Regelung in Verbindung mit dem Benachteiligungsverbot gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG zustehen würden.

8
Zwar arbeite er regelmäßig weniger als 168 Stunden pro Monat, jedoch stets mehr als vertraglich vereinbart. Es könne dahinstehen, ob die Tarifvertragsparteien mit der Regelung den Schutz des individuellen Freizeitbereichs oder vordringlich einen finanziellen Ausgleich einer über den vertraglich vereinbarten Arbeitsumfang hinausgehenden Arbeitsbelastung angestrebt hätten. In beiden Fällen müsse die gesetzeskonforme Auslegung der tarifvertraglichen Regelung dazu führen, dass Mehrarbeitszuschläge immer dann zu gewähren seien, wenn über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Zahlungen geleistet würden. Eine besondere Arbeitsbelastung könne bei Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer ebenso vorliegen wie bei einem Vollzeitbeschäftigten. Eine sachliche Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung liege nicht vor.

9
Er habe auch ein Interesse an der begehrten Feststellung, da die Beklagte sich regelmäßig weigere, entsprechende Mehrarbeitszuschläge zu bezahlen.

10
Mit seiner am 06.08.2020 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen Klage, die der Beklagten am 13.08.2020 zugestellt wurde, begehrte der Kläger die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen für März und April 2020 sowie die Feststellung, dass ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit besteht. Mit seiner Klageerweiterung vom 14.06.2021 begehrt der Kläger die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen für April 2021.

11
Der Kläger beantragte erstinstanzlich zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 227,00 € brutto, zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz p.a. seit Klagezustellung zu bezahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen Zuschlag in Höhe von 25% auf den Effektivlohn ab der ersten Stunde, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, zu zahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 62,69 €, zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz p.a. seit 01.05.2021 zu bezahlen.

12
Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

13
Die Beklagte hat bereits erstinstanzlich die Meinung vertreten, dass dem Kläger für Arbeitsstunden zwischen seiner individuellen Teilzeitarbeitszeit und der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten keine Mehrarbeitszuschläge zustehen würden. Der MTV sehe einen Anspruch erst ab Überschreiten von 167 Arbeitsstunden pro Monat vor. Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien angenommen hätten, dass mit Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte das Überschreiten der individuellen Arbeitszeit gemeint gewesen sei, seien nicht ersichtlich. Eine entsprechende Regelung enthalte der MTV gerade nicht.

14

Die Mehrarbeitszuschläge ab der 168. Arbeitsstunde dienten nach ihrem Sinn und Zweck ausschließlich dem Ausgleich von grundsätzlich zu vermeidenden, besonderen Belastungen für Arbeit jenseits der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Eine ausdrückliche Regelung über den Zweck der Mehrarbeitszuschläge als Schutz der Freizeit enthalte der MTV nicht. Der Regelungszusammenhang zeige vielmehr, dass der Zuschlag lediglich die Erschwernis von zusätzlicher Arbeit über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus durch einen Zuschlag belohnen möchte. Hierfür spreche weiter, dass der Zuschlag ausschließlich an die Dauer und nicht an die Lage der Arbeitszeit anknüpfe. Auch dies zeige, dass er dem Belastungsausgleich diene und nicht dem Schutz der individuellen Dispositionsfreiheit. Solange der Kläger die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht erreiche, unterliege er auch nicht diesen Belastungen.

15
Die Regelung des MTV sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Auch bei richtlinienkonformer Auslegung liege bereits keine Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vor. Anders als in den Entscheidungen des EuGH (Rechtssache Voss und Rechtssache Elsner-Lakeberg), in denen Teilzeitbeschäftigte für über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden eine geringere oder – bei bis zu drei Stunden pro Monat – keine Vergütung erhalten hätten, was dazu geführt habe, dass die Teilzeitbeschäftigten für die gleiche Anzahl an Stunden eine geringere Gesamtvergütung erhalten hätten als Vollzeitbeschäftigte, würden vorliegend sowohl Teilzeitwie auch Vollzeitbeschäftigte für die gleiche Anzahl an Arbeitsstunden die gleiche Gesamtvergütung erhalten. Ob eine Ungleichbehandlung vorliege, sei durch einen Gesamtvergleich zu ermitteln (Rechtssache Helmig) und gerade nicht durch eine isolierte Betrachtung jedes einzelnen Entgeltbestandteils.

16
Selbst bei einer angenommenen Ungleichbehandlung wäre diese jedenfalls sachlich gerechtfertigt. Zweck der Mehrarbeitszuschläge sei es, die durch Mehrarbeit über die 167. Stunde hinaus entstehende, grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch zusätzliches Entgelt auszugleichen. Der Schutz des individuellen Freizeitbereichs sei dagegen nicht Zweck der tariflichen Regelung.

17
Im Übrigen würden hinsichtlich der im MTV festgelegten Auslösegrenze objektiv ermittelte, wissenschaftliche Erkenntnisse und/oder allgemeinen Erfahrungswerte vorliegen, welche die Ungleichbehandlung rechtfertigten. Eine höhere Gesundheitsbelastung ergebe sich berufsunabhängig allein schon aus der zeitlichen Mehrbelastung. Die tarifliche Mehrarbeitszuschlagregelung orientiere sich auch eng am gesetzlichen Arbeitszeitrecht, das wiederum auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen beruhe. Die regelmäßige tarifliche Vollzeitarbeitszeit liege bei 38,5 Stunden pro Woche, die gesetzliche Höchstarbeitszeit bei 48 Stunden pro Woche. Die Belastungsgrenze sei umso eher erreicht, je näher man den gesetzlichen Grenzwerten komme. Auch diese würden dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Indem die Tarifvertragsparteien sehr nahe an das gesetzliche Regelbild eines 8-Stunden-Tages für Vollzeitbeschäftigte herangegangen seien, hätten sie sich an objektiven Kriterien orientiert. Hier komme den Tarifvertragsparteien als selbständigen Grundrechtsträgern zudem eine weitreichende Einschätzungsprärogative zu.

18
Bei der Frage, ob einheitliche Auslösegrenzen im Hinblick auf das Ziel, die Gesundheit der Arbeitnehmer vor übermäßiger Arbeitsbelastung zu schützen, angemessen und kohärent seien, sei zu beachten, dass auch ein etwaiger nachträglicher Freizeitausgleich die zusätzliche körperliche Belastung nicht ungeschehen machen könne. Dies gelte gleichermaßen für gewährte Zuschläge. Auch diese könnten die zusätzliche körperliche Belastung nicht ungeschehen machen. Eine auszugleichende höhere Gesundheitsbelastung ergebe sich durch die zeitliche Mehrbelastung, so dass es auf weitere Umstände wie etwaige außerbetriebliche Belastungen nicht ankomme.

19
Unabhängig davon, dass nach der Systematik des vorliegenden MTV Mehrarbeit – wie dargestellt – grundsätzlich zu vermeiden sei, knüpfe die Zahlung des Mehrarbeitszuschlags an die höhere Gesamtstundenzahl an und bezwecke den Ausgleich der gerade mit dieser Gesamtstundenzahl einhergehenden besonderen gesteigerten Belastung. Dies sei ein eine Ungleichbehandlung rechtfertigender sachlicher Grund.

20
Selbst bei einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung komme die vom Kläger begehrte „Anpassung nach oben“ nicht in Betracht. Die Entscheidung über den Umgang mit einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung komme auch für die Vergangenheit den Tarifvertragsparteien zu. Soweit den Tarifvertragsparteien verschiedene Regelung zur Beseitigung des Gleichheitsverstoßes offenstehen würden, müssten sie jedenfalls die Chance zur Korrektur erhalten. Zur Ausweitung der begünstigenden Regelung auch auf die benachteiligte Personengruppe seien die Gerichte nur dann berechtigt, wenn das spezifische tarifautonome Gestaltungsermessen auf eine einzige Gestaltungsmöglichkeit, nämlich die Vergünstigung für beide Gruppen, reduziert sei. Vorliegend seien verschiedene Anpassungen denkbar, wie etwa die Gewährung der Mehrarbeitszuschläge auch an Teilzeitbeschäftigte oder die Streichung von Mehrarbeitszuschlägen für alle Beschäftigten.

21
Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des Monats März 2020 zurückgewiesen (insoweit rechtskräftig) und der Klage im Übrigen entsprochen. Der Feststellungsantrag sei zulässig, insbesondere sei er hinreichend bestimmt. Die Rechtsgrundlage für die begehrte Feststellung müsse im Antrag nicht benannt werden. Auch die Bezeichnung Effektivlohn schade nicht, übereinstimmend verstünden die Parteien nach den im Verfahren vorliegenden Schriftsätzen darunter den Tariflohn zuzüglich der gewährten außertariflichen Zulage. Das Feststellungsinteresse sei gegeben, denn es sei auch möglich, eine sogenannte Elementenfeststellungsklage im Hinblick auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen aus einem Rechtsverhältnis zu beschränken. Die vorliegend begehrte Feststellung bereinige das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend.

22
Dem Kläger stehe ein Anspruch aus § 4 Abs. 1 TzBfG i.V.m. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB sowie i.V.m. seinem Arbeitsvertrag zu. Die auf das Arbeitsverhältnis gemäß arbeitsvertraglicher Bezugnahme anzuwendende tarifliche Regelung, derzufolge Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitkräfte erst ab der 168. Monatsstunden zu zahlen seien, verstoße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, der § 4 der RL 97/81/EG (ihrerseits beruhend auf einer zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung) in nationales Recht umsetze. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürften in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung. Die Vorschrift stehe gemäß § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Nach der Rechtsprechung des EuGH sei eine Ungleichbehandlung anzunehmen, wenn sich der bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Schwellenwert bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu Ihrer Arbeitszeit vermindere; in diesem Fall würden diese „schlechter behandelt“ als Vollzeitkräfte. Eine solche unterschiedliche Behandlung sei vorbehaltlich einer sachlichen Rechtfertigung verboten. Eine Vergleichbarkeit von Teil-zeit- und Vollzeitkräften in dieser Hinsicht stehe außer Frage. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer könne die Anzahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen von Zuschlägen erforderlich sei, nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Der Vergleich sei auch entsprechend der Rechtsprechung des EuGH für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen; bei isolierter Betrachtung des Entgeltbestandteils Überstundenzuschlag stelle die Festsetzung der einheitlichen Untergrenze für die in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer eine größere Belastung dar. Die Ungleichbehandlung/Schlechterstellung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verlange, dass die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sei, die die betreffenden Beschäftigungsbedingungen in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichneten, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspreche und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sei. Der sachliche Grund müsse nicht ausdrücklich im maßgebenden Tarifvertrag genannt sein, sondern könne sich auch durch dessen Auslegung ergeben. Vorliegend ergebe sich allerdings kein sachlicher Grund durch ein Abstellen auf die Überschreitung eines gemäß § 3 S. 1 ArbZG als Tagesarbeitszeitgrenze vorgesehenen 8-Stunden -Tages, denn die tarifliche Regelung knüpfe nicht an die tägliche Arbeitszeit, sondern an die monatliche Arbeitszeit an. Auch auf die arbeitsschutzrechtlich begründete Wochenhöchstarbeitszeit stelle der MTV nicht ab. Aus der gesetzlich vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ergäbe sich bezogen auf einen Monat eine Höchstarbeitszeit von 208 Stunden; die Tarifvertragsparteien seien mit der Festlegung von 167 Stunden

bereits nicht in die Nähe dieses Wertes gegangen. Aus Sicht des Gerichts könne deshalb nicht davon ausgegangen werden, dass die im Tarifvertrag geregelte Auslösegrenze auf objektiv ermittelten Werten, wissenschaftlichen Erkenntnissen oder allgemeinen Erfahrungen beruhe. Darüber hinaus entspreche auch die unterschiedliche Behandlung nicht einem echten Bedarf.

23
Der Kläger habe wegen Verstoßes der tarifvertraglichen Vergütungsregelung gegen § 4 TzBfG einen Anspruch auf die Zahlung der üblichen Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB, sogenannte „Anpassung nach oben“. Etwas anderes ergebe sich nicht aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11.12.2024 (1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23, BeckRS 2024, 41445). Das Gericht sehe von einer Aussetzung zur Ermöglichung von Tarifverhandlungen über die Beseitigung der Diskriminierung ab, denn die Frage, ob die hier zur Prüfung anstehende Regelung zu Mehrarbeitszuschlägen Teilzeitkräfte diskriminierte, könne im weiteren (arbeitsgerichtlichen) Verfahren noch eine entgegengesetzte Beantwortung erfahren. Vor einer derartigen letztinstanzlichen Entscheidung sei eine Aussetzung zu diesem Zweck nicht angezeigt. Überdies seien die Tarifvertragsparteien nicht gehindert, unabhängig vom gerichtlichen Vorgehen Verhandlungen über eine Anpassung zu führen.

24
Die Mehrarbeitszuschläge, die die Beklagte den in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zahle, würden unstreitig auf Grundlage des Tariflohns zuzüglich der übertariflichen Zulagen gewährt. Hieraus ergäben sich die vom Gericht ausgeurteilten Beträge. Die Zuschläge für März 2020 seien aufgrund der tariflichen Ausschlussfristen verfallen.

25
Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde an die Beklagte am 11.9.2025 zugestellt, die Berufung der Beklagten ging beim Landesarbeitsgericht am 6.10.2025 ein. Die Berufungsbegründung der Beklagten ging beim Landesarbeitsgericht am 11.12.2025 ein, nachdem die Berufungsbegründungsfrist auf Antrag der Beklagten vom 4.11.2025 bis 11.12.2025 verlängert worden war.

26
Die Beklagte begründet ihre Berufung wie folgt: Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass für die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten ein sachlicher Grund vorliege, und hierdurch 4 Abs. 1 TzBfG, § 4 Nr. 1, Nr. 2 der Rahmenvereinbarung und die Tarifautonomie gemäß Art. 9 Abs. 1 GG, Art. 28 GRC verletzt. Die tarifliche „Auslösegrenze“ für Mehrarbeitszuschläge von mehr als 167 Arbeitsstunden pro Monat bezwecke nicht den Schutz des 8-Stunden-Tages, sondern den Ausgleich von grundsätzlich zu vermeidenden, besonderen Belastungen für Arbeit jenseits der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Hierzu sei die tarifliche Regelung auch geeignet. Das Arbeitszeitrecht, das dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer diene, schreibe nicht vor, dass die Grenze von 8 Stunden an jedem Tag einzuhalten wäre, sondern erlaube das Überschreiten von 8 Stunden pro Arbeitstag und stelle dann eine Betrachtung über einen längeren (Aus-gleichs-) Zeitraum von sogar 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen an. Ein Ausgleichszeitraum von einem Kalendermonat müsse damit erst recht zum Schutz eines 8-Stunden-Tages geeignet sein. Dass ein (lediglich) finanzieller Ausgleich die Mehrarbeitsbelastung niemals ungeschehen machen könne, diese Problematik stelle sich immer, auch bei Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, und sei damit kein tragfähiges Argument. Darüber hinaus stehe den Tarifvertragsparteien ein Einschätzungs- und Ermessensspielraum aus der Tarifautonomie zu.

27
Die streitgegenständliche tarifliche Regelung beruhe sehr wohl auf objektiv ermittelten Werten bzw. wissenschaftlichen Erkenntnissen. Ein Zitiergebot hinsichtlich der Zweckrichtung der tariflichen Regelung bestehe nicht. Mit einer Auslöseschwelle von 167 Stunden seien die Tarifvertragsparteien sehr nahe an das gesetzliche Regelbild eines 8-Stunden-Arbeitstages für Vollzeitbeschäftigte herangegangen, der zu einer monatlichen Arbeitszeit von 174 Stunden führe. Die Auslöseschwelle beziehe sich außerdem auf eine 5-Tage-Woche, wohingegen das Arbeitsgericht auf Basis von 6 Arbeitstagen pro Woche rechne. Eine tägliche Arbeitszeit von 7,7 Stunden, wie der Tarifvertrag sie vorsehe, sei sehr nahe an dem gesetzlichen Leitbild von 8 Stunden pro Tag und orientiere sich damit an den wissenschaftlichen Erkenntnissen, die auch dem Arbeitszeitrecht zugrunde lägen. Außerdem sei es schlicht ein allgemeiner Erfahrungssatz, dass sich berufsunabhängig aus einer zeitlichen Mehrbelastung ab einer gewissen Grenze eine höhere Gesundheitsbelastung ergebe.

28
Die tariflichen Regelungen dürften lediglich einer gerichtlichen Willkürkontrolle unterworfen werden, und willkürlich seien sie nicht. Bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen lägen und bei denen spezifische Schutzbedarfe oder Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen nicht erkennbar seien, sei die gerichtliche Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG angesichts der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Spielräume der Tarifvertragsparteien auf eine Willkürkontrolle beschränkt. Die Zuschlagsregelungen für Mehrarbeit lägen im Kernbereich dieser Gestaltungskompetenz. Zudem betreffe die streitgegenständliche Regelung nicht primär den besonders sensiblen Bereich derjenigen Diskriminierungsverbote, die unmittelbar an persönliche Merkmale anknüpften; hinsichtlich einer Diskriminierung wegen des Geschlechts sei nichts vorgetragen. Hinsichtlich der Tarifautonomie und der hieraus resultierenden Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien decke sich die europarechtliche Lage wegen Art. 28 GRC mit der nationalen verfassungsrechtlichen Lage (Art. 9 Abs. 3 GG). Auch aus europäischer Sicht müssten hier allgemeine Erfahrungswerte genügen, die Erlangung wissenschaftlicher Erkenntnisse sei von Tarifvertragsparteien kaum zu leisten.

29
Die vom Arbeitsgericht vorgenommene „Anpassung nach oben“ verletze die Tarifautonomie, welche nach Maßgabe des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 11.12.2024) in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht von den Gerichten zu beachten sei. Der zwischen den Tarifvertragsparteien im Verhandlungswege erzielte Tarifvertrag sei ein durch die privatautonomen Beitrittsentscheidungen der Mitglieder legitimierter Kompromiss, in den ökonomische und soziale Erwägungen eingestellt worden seien. Deshalb müssten, soweit zur Beseitigung eines etwaigen Gleichheitsverstoßes verschiedene Möglichkeiten offenstünden, die Tarifvertragsparteien zunächst eine Chance zur Korrektur erhalten. Eine Ausweitung von begünstigenden Vergütungsregelungen sei nur dann zulässig, wenn das Entschließungs- und Auswahlermessen sich allein auf diese Gestaltungsmöglichkeit reduziere. Das Bundesverfassungsgericht betone insoweit ausdrücklich, dass die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien umso enger bemessen seien, je stärker die tarifvertragliche Differenzierung an personenbezogene Merkmale anknüpfe oder Anhaltspunkte für die Betroffenheit von Minderheiten biete. Im Kernbereich des Antidiskriminierungsrechts sei der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien äußerst begrenzt. Auf der anderen Seite müsse der Gestaltungsspielraum weiter bemessen sein, je näher die geregelten Sachverhalte am Kernbereich von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen lägen. Für den vorliegenden Fall bedeute dies, da verschiedene Anpassungen denkbar seien, es um klassische Entgeltverteilungsfragen gehe und keine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung infrage stehe, dass eine automatische Anpassung nach oben nicht erfolgen dürfe. Auch der EuGH habe entschieden, dass zwar die mitgliedstaatlichen Gerichte nicht bis zur Beseitigung der Ungleichbehandlung durch die Tarifvertragsparteien abzuwarten hätten, andererseits aber in Bezug auf Altersdiskriminierungen eine Anpassung nach oben nicht zwingend sei. Eine eindeutige Linie lasse sich der Rechtsprechung des EuGH bislang nicht entnehmen. Auch die Annahme von § 4 Abs. 1 TzBfG als

„europarechtlich überformtem Diskriminierungsverbot“ ändere hieran gerade nichts. Unerheblich sei, ob gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts ein Rechtsmittel zulässig sei, eine solche Ausnahme für erstinstanzliche Verfahren sei vom Bundesverfassungsgericht nicht statuiert worden, Zudem könnten nicht nur letztinstanzliche Urteile rechtskräftig werden. Ohne Aussetzung hätten die Tarifvertragsparteien nicht genügend Zeit, eine Anpassung vorzunehmen.

30
Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.06.2025, Az. 8 Ca 4271/20, wird geändert, soweit es der Klage stattgegeben hat.

II. Die Klage wird abgewiesen.

III.

Hilfsweise: Das Verfahren wird nach § 148 ZPO ausgesetzt.

31
Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt,

I. Die Berufung wird zurückgewiesen.

II. Die Beklagte und Berufungsklägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

32
Die Klägerseite verteidigt das erstinstanzliche Urteil (soweit angegriffen). Es sei nicht zutreffend, dass das Arbeitsgericht schwerpunktmäßig auf den Schutz des 8-Stunden-Tages abgestellt hätte. Auch gebe es keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass eine höhere Gesundheitsbelastung bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht vorliege. Hier unterstelle die Beklagte fälschlich, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer außerhalb ihrer Arbeitszeit keinen anderweitigen Belastungen unterlägen. Die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Tarifautonomie sei vom Arbeitsgericht korrekt interpretiert und umgesetzt worden.

33
Diesbezügliche Anpassungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien hätten diese bislang ungenutzt verstreichen lassen.

34
Auf die zwischen den Parteien erst- und zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Urteil des Arbeitsgerichts wird ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

35
Die Berufung ist zulässig. Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung wurde von einem postulationsfähigen Rechtsanwalt (§ 11 Abs. 4 ArbGG) innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt. Die Berufungsbegründung erfolgte ebenfalls fristgerecht (§ 66 Abs. 1 ArbGG) und genügt den Anforderungen der §§ 64 Abs. 7 ArbGG, 520 Abs. 2 ZPO.

II.

36
Die Berufung ist aber nicht begründet. Das Erstgericht hat mit ausführlicher und zutreffender Begründung der Klage hinsichtlich der streitgegenständlichen Monate April 2020 und April 2021 stattgegeben. Das Berufungsgericht schließt sich der Begründung ausdrücklich an und macht sich diese zu eigen. Hinsichtlich des Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird folgendes ergänzt:

37
1. Hinsichtlich der Zulässigkeit des Feststellungsantrages des Klägers hat auch das Berufungsgericht keine Bedenken. Der Kläger begehrt mit einer sogenannten Elementenfeststellungsklage (vgl. z.B. BAG Urt. v. 16.11.2011 – 4 AZR 873/09, BeckRS 2012, 67028, Rn. 30) ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Sein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, denn es ist klar, ab wann die Beklagte zu zahlen hat: Ab der 1. Mehrarbeitsstunde über die vertragliche Arbeitszeit hinaus. Klar ist ebenso, wie viel sie zu zahlen hat:

38
Nämlich einen Zuschlag von 25% auf den Effektivlohn. Dem erstinstanzlichen Urteil zufolge waren/sind sich die Parteien einig, was hierunter zu verstehen ist (tariflicher Grund-Stundenlohn plus übertarifliche Zuschläge); die Beklagte greift das mit der Berufung nicht an. Der Kläger hat Interesse an der Feststellung, denn ein zwischen den Parteien bestehender Streit über Leistungsverpflichtungen wird insgesamt bereinigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt (vgl. BAG Urt. v. 21.5.2025 – 4 AZR 155/24, BeckRS 2025, 21371, Rn. 23 m.w.N.). Auf die Begründung des Arbeitsgerichts (Seiten 10 und 11 des Endurteils vom 12.6.2025) wird verwiesen.

39
2. Auch das Berufungsgericht ist mit dem Arbeitsgericht der Meinung, dass dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung der Mehrarbeitszuschläge ab der 1. individualvertraglichen Mehrarbeitsstunde zusteht.

40
a. Ein solcher Anspruch ergibt sich allerdings nicht aus dem auf das Arbeitsverhältnis gemäß vertraglicher Bezugnahme anwendbaren MTV selbst. Eine dahingehende Auslegung des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch im Lichte der Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht, ist offensichtlich nicht möglich; der Wortlaut des

§§ 11 II 2 MTV ist eindeutig: Hiernach ist ein Mehrarbeitszuschlag erst ab der 168. Monatsstunden zu bezahlen.

41
b. Der Anspruch ergibt sich aber aus §§ 611 Abs. 2 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag des Klägers, 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG, 134, 612 Abs. 2 BGB (BAG Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, BeckRS 2025, 32805 Rn. 14).

42
aa. In der tariflichen Regelung, Mehrarbeitszuschläge erst ab der 168. Mehrarbeitsstunde zu bezahlen, liegt eine schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften.

43
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, BeckRS 2025, 32805, Rnrn 19ff), welche auf die Rechtsprechung des EuGH (EuGH Urt. v. 19.10.2023 – C-660/20 (MK ./. Lufthansa City Line GmbH), BeckRS 2023, 28366; EuGH Urt. v. 29.7.2024 – C-184/22 und C-185/22, (IK bzw. CM /KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV), BeckRS 2024, 18596)

44
Bezug nimmt, werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in ihren Beschäftigungsbedingungen schlechter im Sinne von § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Grenzwert an Arbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert. Hierbei ist darauf abzustellen, 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 (BAG a.a.O., Rnr 21 m.w.H. auf EuGH-Rechtsprechung).

45
Dies ist im vorliegenden Fall ebenso wie in der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der Fall. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer kann die Zahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen von Zuschlägen erforderlich ist, nicht oder nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Zutreffend ist zwar, dass Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte insofern gleichbehandelt werden, als beide für die 1.-167. monatliche Arbeitsstunde keinen Zuschlag erhalten und für alle Arbeitsstunden ab der 168. Monatsarbeitsstunde Zuschläge erhalten. Sie werden allerdings insofern ungleich behandelt, als Vollzeitbeschäftigte für die 1. Arbeitsstunde über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus bereits Zuschläge erhalten, Teilzeitbeschäftigte aber nicht. Gemessen an der geschuldeten Gesamtarbeitszeit bedeutet dies für Teilzeitbeschäftigte eine höhere Belastung und führt zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung (EuGH Urt. v. 19.10.2023 – C-660/20, BeckRS 2023, 28366 Rnrn. 47, 48).

46
Die Vergleichbarkeit der Teilzeitbeschäftigten mit den Vollzeitbeschäftigten im Hinblick auf die Faktoren Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen (vergleiche hierzu EuGH, am angegebenen Ort, Rn. 44) hat das erstinstanzliche Gericht angenommen (Seite 14 des Endurteils), in der Berufungsinstanz erfolgte diesbezüglich kein Angriff. Damit steht mit bindender Wirkung fest, dass eine Vergleichbarkeit gegeben ist.

47
Die schlechtere Behandlung erfolgt auch wegen der Teilzeit. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die tarifliche Regelung eine Leistungsgewährung knüpft (BAG a.a.O., Rn. 24).

48
bb. Diese schlechtere Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

49
(1) Offenbleiben kann in diesem Zusammenhang, ob Rechtfertigungsgründe, um Beachtung finden zu können, im Tarifvertrag enthalten sein müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies offengelassen (a.a.O. Rn. 37), das Bundesverfassungsgericht nimmt ein „Zitiergebot“ oder eine Notwendigkeit, dass die

Rechtfertigungsgründe zumindest Anklang gefunden haben müssen, wohl nicht an (BVerfG Beschluss vom 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, BeckRS 2024, 41445 Rnrn 165 – 168). Auch unter der Prämisse, dass alle objektiv gegebenen sachlichen Gründe zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung herangezogen werden können, kann aber im vorliegenden Fall eine Rechtfertigung nicht angenommen werden.

50
(2) Maßstab für die Rechtfertigung durch sachliche Gründe ist dabei nicht nur – wie die Beklagtenseite annimmt – eine Kontrolle auf Willkür unter Zugrundelegung eines weiten Entscheidungsspielraums der Tarifvertragsparteien.

51
Dieser Maßstab kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (a.a.O. Rn. 30), der sich das Berufungsgericht anschließt, schon deshalb nicht in Betracht, weil er nur bei Tarifnormen eingreift, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG und nicht – wie vorliegend – am spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter zu messen sind. Darüber hinaus soll, ebenfalls nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der gerichtliche Prüfungsmaßstab einer bloßen Willkürkontrolle auch nur bei Tarifnormen gelten, 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 (BAG a.a.O.). Im vorliegenden Fall berührt nach Auffassung des Berufungsgerichts die Frage, ab welchem Zeitpunkt Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, zwar durchaus den Kernbereich der Arbeitsund Wirtschaftsbedingungen: Es handelt sich um eine Frage der Vergütungsmodalitäten, also einen zentralen Gesichtspunkt hinsichtlich der Frage, unter welchen Bedingungen Arbeit zu leisten und zu bezahlen ist; außerdem um den Kernbereich dessen, worüber Tarifvertragsparteien verhandeln. Allerdings berührt die Frage nach der Zuschlagspflicht auf der anderen Seite durchaus einen spezifischen Schutzbedarf, nämlich denjenigen der Teilzeitbeschäftigten. Dabei darf nicht aus den Augen verloren werden, dass es Ziel der EU-RL 97/81/EG sowie der ihre Grundlage bildenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner ist, Teilzeitarbeit zu fördern und die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen (vgl. Erwägungsgrund 11 der RL 97/81/EG sowie Präambel Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 014 vom 20/01/1998 S. 0009 – 0014). Vor diesem Hintergrund scheitert eine Beschränkung auf eine Willkürkontrolle an den einschlägigen Schutzbedarfen, denen im Übrigen die Tarifvertragsparteien ebenfalls verpflichtet sind (vergleiche § 22 Abs. 1 Teilzeit und Befristungsgesetz).

52
(3) Ein Rechtfertigungsgrund kann zunächst nicht in dem Wunsch gesehen werden, Mehrarbeit zu verteuern. Ein solches Ziel würde grundsätzlich dem Arbeitnehmerschutz dienen und den Arbeitgeber dazu anhalten, auf die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Grundarbeitszeit Rücksicht zu nehmen und ihn insbesondere dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, unter bestimmten Voraussetzungen sogar eine Verpflichtung zu Mehrarbeit besteht (vergleiche § 3 Z. 2 Arbeitsvertrag), nur zurückhaltend zu Mehrarbeit heranzuziehen. Dieses Ziel wird aber durch eine Regelung wie die vorgesehene gerade verfehlt bzw. die Regelung ist geeignet, dieses Ziel zu unterlaufen. Im Korridor zwischen der vertraglich vereinbarten Teilzeit und der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, flexibel und ohne Mehrvergütung durch Zuschläge zusätzliche Arbeitskraft abrufen zu können. Die insoweit geleistete individualvertragliche Mehrarbeit wird hierdurch gerade attraktiv für den Arbeitgeber. Das mag zwar letztlich die Teilzeitarbeit, so wie in der Richtlinie gewünscht, sogar fördern, dies aber auf Kosten der betroffenen Teilzeit-Arbeitnehmer.

53
(4) Auch mit einer besonderen gesundheitlichen Belastung der Arbeitnehmer bei Überschreiten von 167 Stunden pro Monat kann nach Auffassung des Gerichts die Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt werden. Zwar kann es, das erkennt auch das Bundesarbeitsgericht an, einen allgemeinen Erfahrungssatz geben, wonach bei Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden in der Woche ein hohes Risiko für das Wohlbefinden besteht (BAG Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, BeckRS 2025, 32805, Rn. 43 mit Verweis auf die schriftliche Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 6. Oktober 2023 zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 9. Oktober 2023, Ausschuss-Drs. 20(11)400 S. 3, 9 f.). Im vorliegenden Fall stellt allerdings, wie das Arbeitsgericht vollkommen zutreffend ausführt, der Tarifvertrag gerade nicht auf eine Wochenarbeitszeit ab, sondern auf das Überschreiten einer monatlichen Höchstgrenze. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des

Arbeitszeitgesetzes wäre es mit der Regelung des MTV ohne Zuschläge möglich, über mehr als 2 Wochen hinweg eine Höchstarbeitszeit von mindestens 50 Stunden pro Woche auszuschöpfen (hinsichtlich des 6. Arbeitstages ist gemäß § 8 Z. 2 MTV die Zuschlagspflicht nicht eindeutig, unter Einbeziehung des Samstags könnten gegebenenfalls sogar 60 Stunden pro Woche erreicht werden).

54
Hierin liegt offensichtlich keine Orientierung an einem 8-Stunden-Tag oder einer 40-Stunden-Woche, die sich im Arbeitszeitgesetz als Leitgedanke zeigen.

55
Soweit das Bundesarbeitsgericht darüber hinaus die Auffassung vertritt, das Ziel einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Arbeitnehmer werde durch den Tarifvertrag nicht in angemessener und kohärenter Weise verfolgt, denn die besonderen Belastungen einer über die individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehenden Mehrarbeit könnten typischerweise auch bei Teilzeitarbeitnehmern vorliegen, und hierbei außerberufliche Belastungen ins Feld führt (BAG Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, BeckRS 2025, 32805, Rn. 45 unter (zutreffender) Zitierung von EuGH (Erste Kammer) Urt. v. 19.10.2023 – C-660/20 (MK / Lufthansa CityLine GmbH), NZA 2023, 1379, Rn. 63), so hat das Berufungsgericht an der Tragfähigkeit dieser Begründung gewisse Zweifel. Zwar sollen die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (BT Drucksache 14/4374 Seite 11), jedoch erfolgt dies letztlich durch die grundsätzliche Ermöglichung von Teilzeitarbeit und hat mit deren Zuschlagspflicht nichts zu tun. Für die private Belastung mit (häusli-cher/familiärer) Arbeit ist der Arbeitgeber weder verantwortlich noch ist er verpflichtet, dafür einen Ausgleich zu schaffen.

56
(5) Die Dispositionsfreiheit hinsichtlich der arbeitsfreien Zeit ist bei Teilzeitarbeitnehmern durch Überschreitung ihrer individuellen Arbeitszeit genauso eingeschränkt wie bei Vollzeitarbeitnehmern, anderes ist jedenfalls nicht festgestellt. Eine sachliche Rechtfertigung aus dem Gedanken der Dispositionsfreiheit heraus ist nicht ersichtlich.

57
c. Folge der Unwirksamkeit der Regelung im MTV ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht ausdrücklich anschließt, eine Anpassung der Vergütung nach oben, also eine Verpflichtung, die Zuschläge auch an Teilzeitarbeitskräfte ab der 1. Mehrarbeitsstunde zu bezahlen. Eine Aussetzung des Verfahrens ist insoweit nicht geboten.

58
aa. Der Verstoß von § 11 Abs. 2 MTV 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 eines Mehrarbeitszuschlags eine monatliche Arbeitszeit von mehr als 167 Stunden verlangt. Dies bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt. § 4 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz selbst sieht keine Sanktion für Verstöße gegen das darin normierte Diskriminierungsverbot vor, sondern beschränkt sich darauf, dieses Verbot festzulegen (BAG a.a.O. Rn. 52,53). Aus §§ 134 BGB i.V.m. 612 Abs. 2 BGB ergibt sich aber, dass der Arbeitgeber diejenige Vergütung an den Teilzeitarbeitnehmer zu zahlen hat, die ein vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer erhalten würde. Dabei gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG vor, dass die Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten dementsprechend herabzusetzen ist. Nur dann erfolgt eine dem prorata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung dieser Personen (BAG a.a.O. Rn. 56 m.w.N.).

59
bb. Dem steht die aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierende primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht entgegen. Zwar ist anerkannt, dass im Falle einer Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG die Gerichte die Spielräume beachten müssen, die den Tarifvertragsparteien bei der Beseitigung einer solchen Verletzung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zukommen. Falls es verschiedene Möglichkeiten gibt, die Ungleichbehandlung zu beseitigen, müssen die Tarifvertragsparteien eine Chance zur Selbstkorrektur erhalten (BAG a.a.O., Rn. 58, mit Hinweis auf BVerfG 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21 ua. – Rn. 195 ff.).

60

Eine solche Korrekturkompetenz steht den Tarifvertragsparteien allerdings dann nicht zu, wenn eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot verstößt (BAG a.a.O., Rn. 60). Das Unionsrecht verlangt (anders als Art. 3 Abs. 1 GG), dass die Mitgliedstaaten bei Verstößen gegen Unionsrecht Sanktionen festsetzen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Diese müssen sowohl dem Äquivalenzgrundsatz als auch dem Effektivitätsgrundsatz genügen und zudem Präventivwirkung entfalten (BAG a.a.O. Rn. 61 unter Zitierung von EuGH-Rechtsprechung). Insoweit ist der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien begrenzt. Zudem sind die nationalen Gerichte 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. Den nationalen Gerichten ist es verwehrt, die unionsrechtlichen Vorgaben bei der Anwendung von § 4 Abs. 1 TzBfG außer Acht zu lassen. Eine Durchbrechung des Anwendungsvorrang des Unionsrechts ist ausschließlich dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten (vergleiche BAG a.a.O., Rn. 36 unter Hinweis auf BVerfG 29. September 2025 – 2 BvR 934/19 – Rn. 234 mwN).

61
cc. Soweit sich die Beklagtenseite darauf beruft, der EuGH zeige im Hinblick darauf, wie mit diskriminierenden Tarifverträgen umzugehen sei, keine klare Linie, und damit impliziert, eine Anpassung nach oben sei insofern für die nationalen Gerichte durch die europarechtliche Rechtsprechung nicht vorgegeben, folgt das erkennende Gericht dem nicht.

62
(1) Zutreffend ist, dass in den beiden Entscheidungen EuGH vom 08.04.1976 – Rs. 43/75 (in: NJW 1976, 2068) und EuGH Urt. v. 20.3.2003 – C-187/00, BeckRS 2003, 70139 (Helga Kutz-Bauer gegen Freie und Hansestadt Hamburg), die eine sofortige Anpassung nach oben durch die Gerichte fordern, jeweils eine Diskriminierung wegen Geschlechts in Streit stand. Zutreffend ist auch, dass eine derartige Geschlechtsdiskriminierung stärker in das Persönlichkeitsrecht der diskriminierten Person eingreift als eine Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit. Die grundsätzlichen Ausführungen des EuGH in der Sache Kutz-Bauer (a.a.O. Rn. 73) sprechen allerdings ausdrücklich davon, dass das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit Gemeinschaftsrechtsnormen anzuwenden hat, gehalten sei, für die volle Wirksamkeit dieser Normen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewendet lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Wege oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste. Diese Aussage bezieht sich nicht auf bestimmte Arten der Diskriminierung.

63
(2) Die Beklagte führt außerdem die Rechtssache Specht (EuGH Urt. v. 19.6.2014 – C-540/12, BeckRS 2014, 81016) als Argument dafür an, eine Anpassung nach oben sei nicht zwingend. In dieser Entscheidung hat der EuGH einen Anstieg der Beamtenbesoldung allein nach dem Lebensalter für (alters-)diskriminierend erachtet. Sodann wurde ein neues System eingeführt, demzufolge der Anstieg der Berufserfahrung folgte. Dieses System hat der EuGH für in Ordnung befunden; es scheiterte insbesondere nicht daran, dass es an die Besoldung, die nach dem alten System ermittelt wurde, rechnerisch anknüpfte. Besonderheit dieses Falles war, dass es für den Fall einer Beseitigung der Diskriminierung durch eine Anpassung nach oben an einem Bezugssystem für eine solche Anpassung fehlte und der EuGH eine vollkommen diskriminierungsfreie Ermittlung der zustehenden Vergütung für übermäßig kompliziert gehalten hat und deshalb im Ergebnis eine Anknüpfung der geänderten Besoldung an eine Besoldung, die unter Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ermittelt worden war, akzeptiert hat. Eine Aussage des Inhalts, dass im Falle der Altersdiskriminierung eine Anpassung nach oben grundsätzlich nicht erforderlich sei, enthält diese Entscheidung nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht.

64
(3) Die Rechtssache Stollwitzer (EuGH Urt. v. 14.3.2018 – C-482/16, BeckRS 2018, 2864) enthält zwar vordergründig die Aussage, die Beseitigung einer Diskriminierung durch Nichtberücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahres geleisteten Dienstzeiten bei der Vergütung erfordere nicht eine automatische Nachzahlung der Gehaltsdifferenz. In dieser Entscheidung hatte allerdings der nationale Gesetzgeber bereits das Vergütungssystem mit Rückwirkung geändert und damit zum Zeitpunkt der Entscheidung des EuGH die Diskriminierung bereits durch eine andere geeignete Maßnahme beseitigt.

Eine in die Zukunft gerichtete (primäre) Anpassungsmöglichkeit der Tarifvertragsparteien ist nicht Gegenstand dieser Entscheidung gewesen.

65
(4) Ähnlich liegt es in der Rechtssache Hennigs (EuGH Urt. v. 8.9.2011 – C-297/10, BeckRS 2011, 81310). Dort ging es um ein altersdiskriminierendes Vergütungssystem, das von den Tarifvertragsparteien durch ein Vergütungssystem ersetzt wurde, welches sich auf objektive Kriterien stützt, in dem aber für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben. Diese diskriminierenden Auswirkungen würden aber durch die Neuregelung verschwinden; außerdem würden durch die Neuregelung Einkommensverluste verhindert. Das hat der EuGH abgesegnet. Die Tarifvertragsparteien waren in diesem Fall bereits tätig geworden. Von der Ermöglichung einer primären Korrekturkompetenz ist in diesem Urteil nicht die Rede.

66
(5) Demgegenüber spricht nach Auffassung des erkennenden Gerichts die Entscheidung Nimz (EuGH Entscheidung v. 7.2.1991 – C-184/89, BeckRS 2004, 74762) doch eine recht deutliche Sprache, wenn es dort heißt: „Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung durch eine Bestimmung eines Tarifvertrags ist das nationale Gericht verpflichtet, diese Bestimmung – ohne daß es ihre vorherige Beseitigung durch Tarifverhandlungen oder auf anderen Wegen beantragen oder abwarten müßte – außer Anwendung zu lassen und auf die Angehörigen der durch diese Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleiche Regelung wie auf die übrigen Arbeitnehmer anzuwenden, wobei diese Regelung, so lange Art. 119 EWGV im nationalen Recht nicht ordnungsgemäß durchgeführt ist, das einzig gültige Bezugssystem bleibt.“ Dort ist weder von einer primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien die Rede noch davon, dass ausschließlich bestimmte Arten von Diskriminierung vom vorgegebenen Procedere erfasst seien.

67
(6) Es mag zutreffen, dass das Unionsrecht im Bereich des § 4 Abs. 1 TzBfG das nationale Recht nicht vollständig determiniert (vgl. zur gesamten Problematik auch: Jacobs: Die primäre Korrekturkompetenz der Tarifparteien als Rechtsfolge des unionsrechtlich nicht vollständig determinierten § 4 I TzBfG NZA 2026, 808). Dennoch besteht die Verpflichtung der nationalen Gerichte zur effektiven Umsetzung von Unionsrecht. Im Fall einer Aussetzung wäre die Folge, dass die Diskriminierung zunächst ohne jede Sanktion bleibt: Die Vergütung wird nicht zugesprochen, und auch auf die Tarifvertragsparteien wird allenfalls sehr indirekter Druck ausgeübt. Sie erhalten eine Frist zum Tätigwerden, bei deren erfolglosem Verstreichen keinerlei Strafe droht. Unklar ist auch, was geschehen soll, wenn die diskriminierende Tarifnorm für die Zukunft geändert wird.

68
(7) Schließlich ist es zwar richtig, dass „der Arbeitgeber zahlt, aber die Tarifvertragsparteien diskriminiert haben“ (Jacobs a.a.O, S. 808), dennoch besteht die Möglichkeit zur Einflussnahme als Verbandsmitglied.

69
dd. Nach dem vorstehend Gesagten steht dem Kläger die begehrte Nachzahlung sowie auch die Feststellung, dass Überstundenzuschläge bereits ab der 1. individualvertraglichen Überstunde zu zahlen seien, zu. Gegen die Berechnung des Erstgerichts, die schlüssig und nachvollziehbar ist, hat die Beklagte sich nicht gewendet, ebenso wenig gegen den Zinslauf ab dem Ersten des Folgemonats. Dieser ist aus dem Gesichtspunkt heraus geschuldet, dass die Beklagtenseite unstreitig die Löhne zum Ersten des Folgemonats zahlt, auch wenn dies im Widerspruch zur arbeitsvertraglichen Regelung steht. Das Gericht folgt insoweit dem unstreitigen Vortrag der Parteien.

70
d. Nachdem das Berufungsgericht davon ausgeht, dass eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung des in Teilzeit beschäftigten Klägers gegeben ist, fällt der beklagtenseitig gestellte Hilfsantrag auf Aussetzung des Verfahrens gemäß § 148 ZPO zur Entscheidung an.

71
Eine Aussetzung des vorliegenden Verfahrens mit dem Zweck, den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zur Korrektur des Tarifvertrages zu geben, ist aber nicht veranlasst. Das erkennende Gericht nimmt in Anlehnung an die Rechtsstellung des Bundesarbeitsgerichts in Fällen wie den vorliegenden keine primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien an (siehe hierzu oben II.2.c der Entscheidungsgründe).

72

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision wurde mit Blick auf die unter dem Aktenzeichen 1 BvR 362/26 eingelegte Verfassungsbeschwerde gegen eine bundesarbeitsgerichtliche Entscheidung mit einer ähnlichen Problematik zugelassen.