

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Grenze für Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte soll proportional festgelegt werden

Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge sollen einen Ausgleich für die mit der Mehrarbeit einhergehenden persönlichen Belastungen der Arbeit schaffen. Bislang finden an Wochenarbeitsstunden geknüpfte Zuschlagsgrenzen oftmals undifferenziert Anwendung auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte. Das Bundesarbeitsgericht hat im vergangenen Herbst erstmalig entschieden, dass im Hinblick auf das in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG normierte Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten Zuschlagsgrenzen proportional zur individuellen Wochenarbeitszeit gelten müssen (BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23; so auch BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 155/22).

Der Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag dabei im streitgegenständlichen Zeitraum der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayrischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV) zugrunde. Dieser sah vor, dass Mehrarbeitsstunden mit dem Überschreiten der 40. Wochenstunde mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 % zusätzlich zum anteiligen Stundenlohn zu vergüten sind, wobei die regelmäßige Arbeitszeit auf 38,5 Stunden festgesetzt wurde.

Der Kläger überschritt die vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit in der 11., 12. und 19. Kalenderwoche des Jahres 2020 um 18 Stunden sowie in der 50. und 52. Kalenderwoche des Jahres 2020 und der 1. und 5. Kalenderwoche des Jahres 2021 um 25 Stunden. Dahingehend verlangte er die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen, da die starre Schwelle für Zuschläge des MTV gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern verstoße und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Nürnberg.

Die Beklagte beantragte Klageabweisung und erwiderte, eine zu beanstandende Ungleichbehandlung sei nicht gegeben. Die Mehrarbeitszuschläge dienten dem Ausgleich besonderer Belastungen und

sollen den Arbeitgeber im Interesse des Gesundheitsschutzes von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abhalten.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung zurück. Der Kläger ging daraufhin in Revision vor das BAG.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision des Klägers als begründet erachtet. Die starre Zuschlagsgrenze verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und ist daher insoweit nach § 134 BGB nichtig, als dass sie für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlages auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erfordert.

Dies wird damit begründet, dass ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 TzBfG aufgrund der Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht gegenüber einem vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer schlechter behandelt werden darf. Eine solche Schlechterbehandlung liegt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitkräften maßgebende Grenzwert bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert. Soweit die Vergütungsansprüche nicht proportional berechnet werden, führt dies zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und somit zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung.

Das BAG betonte außerdem, dass die ungleiche Behandlung nicht durch sachliche Gründe gedeckt sei. Grundsätzlich können Regelungen, die die Zahlung von Mehrarbeitszuschläge an das Erreichen einer bestimmten Schwelle knüpfen, dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen, indem die entstehenden Mehrkosten den Arbeitgeber davon abhalten sollen, Mehrarbeit anzuordnen und so die Belastung der Beschäftigten zu erhöhen. Dies gelte insbesondere, wenn sich der Schwellenwert an der zulässigen Wochenarbeitszeit nach dem ArbZG orientiert.

Wird dieser Schwellenwert jedoch ohne Differenzierung auch auf Teilzeitkräfte angewendet, bliebe deren individuelle außerbetriebliche Belastung unberücksichtigt. Eine tatsächliche Förderung des Gesundheitsschutzes fände dann nicht mehr statt. § 9 Ziff. 1 Abs. 2

Satz 3 MTV könne diese Mehrbelastung für Teilzeitbeschäftigte zusätzlich erhöhen, indem für den Arbeitgeber ein Anreiz gesetzt wird, Mehrarbeitszuschläge insbesondere für Teilzeitbeschäftigte anzusetzen. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten könne hier öfter und länger Mehrarbeit angeordnet werden, ohne dass Zuschläge zu zahlen sind.

Nach der in dem Urteil dargelegten proportionalen Absenkung der Zuschlagsgrenze stehen dem Kläger bereits mit der Überschreitung der 32. Wochenarbeitsstunde Mehrarbeitszuschläge zu. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Vollzeitbeschäftigten bei der Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden um 1,5 Stunden Mehrarbeitszuschläge zustehen. Der Kläger erbringt mit einer Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden 80% der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, womit auch die Schwelle für den Mehrarbeitszuschlag um 20% auf 1,2 Stunden abgesenkt wird.

Praxishinweis

Unternehmen ist anzuraten, ihre bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen dahingehend zu überprüfen, ob Teilzeitbeschäftigten mit dem Überschreiten ihrer individuellen vertraglichen Arbeitszeit ein einheitlicher Anspruch auf Zuschläge zusteht. Ist dies nicht der Fall, besteht dringender Anpassungsbedarf, um eine unzulässige Diskriminierung nach § 4 Abs. 1 TzBfG zu vermeiden und das Risiko von Nachforderungen zu minimieren. Empfehlenswert ist, die Zuschlagsgrenzen für Teilzeitkräfte proportional zur vereinbarten Arbeitszeit abzusenken und dies transparent in den Tarifverträgen festzuhalten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de