

## **Teilzeitkräfte haben direkt Anspruch auf Zuschläge für Mehrarbeit**

**– ohne dass die Tarifparteien erst ihre diskriminierenden Regelungen im Tarifvertrag nachbesseren müssen**

Der 5. Senat Bundesarbeitsgericht (BAG) hat gleich in zwei Entscheidungen (BAG Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23 und BAG Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 155/22) die bisherige Rechtsauffassung des BAG zur nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bestätigt und sich dabei nicht gegen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes gestellt.

### **Amtliche Leitsätze zum Urteil (BAG Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23):**

- 1. Eine tarifvertragliche Regelung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit erst ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG).**
- 2. Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung der Zuschläge bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigten steht unter dieser Voraussetzung nach § 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist.**

### **Der Ausgangsfall aus Bayern:**

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV). Dieser sieht u.a. für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ist bis „...einschließlich der 40. Wochenstunde

kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten...“ Der teilzeitbeschäftigte Kläger ist bei der Beklagten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt und hat geltend gemacht, § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV benachteilige ihn wegen seiner Teilzeitarbeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Unter Beachtung des pro-rata-temporis-Grundsatzes aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG könne er einen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, sobald er seine vertragliche Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden um 1,2 Stunden überschreite. Die Vorinstanzen haben seine Klage auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen abgewiesen. Die Revision vor dem 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hingegen hatte Erfolg.

#### **Aus der Urteilsbegründung:**

Der 5. Senat sah im vorliegenden Fall eine Diskriminierung der Teilzeitkräfte, denn es gibt keine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften. Die entsprechende Regelung im MTV sei daher nach Ansicht des BAG gem. § 138 BGB nichtig. Um die Benachteiligung zu beseitigen, müsse – so das Gericht weiter – die Grenze für die Zuschläge bei diesen Beschäftigten im Verhältnis zu ihrer Wochenstundenzahl abgesenkt werden. Die wichtigste Aussage in dieser Entscheidung ist aber, dass dies Arbeitsvertragsparteien direkt regeln können. Den Tarifvertragsparteien müsse nicht zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung eingeräumt werden.

Damit stellt sich der 5. Senat des BAG mit diesem Urteil nicht gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, denn das BVerfG hatte vor gut einem Jahr in einem Streit um unterschiedliche Vergütung von Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit entschieden, dass bei einem Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Grundgesetz zunächst die Tarifparteien die Möglichkeit bekommen müssten, ihre vereinbarte Regelung selbst nachzubessern. Die Arbeitsgerichte seien hier nur auf eine Prüfung des Willkürverbots beschränkt. (BVerfG - Beschl. v. 11.12.2024, Az. 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23). Das BVerfG hob seinerzeit die zugrundeliegende Entscheidung des BAG auf, die auf ein Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof ergangen war (EuGH - Ur. v. 07.07.2022, Az. C-257/21 und C-258/21) und verwies sie zur erneuten Entscheidung ans BAG zurück.

Noch in Unkenntnis der Rechtsprechung des BVerfG entschied auch der 8. Senat des BAG bereits im Dezember 2024, dass Teilzeitbeschäftigte ab der ersten Überstunde denselben Anspruch auf Zuschläge wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen haben (BAG Ur. v. 05.12.2024 - 8 AZR 370/20).

Der 5. Senat des BAG setzt sich mit seiner jetzigen Entscheidung nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des BVerfG, denn er löst die Problematik nicht über die Tarifautonomie im Grundgesetz, sondern über die Diskriminierungsverbote nach Unionsrecht. Wegen des Unionsrechtsbezug in § 4 Abs. 1 TzBfG hätten in diesen Fällen die Gerichte für Arbeitssachen

nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen, sondern die vom EuGH vorgegebenen Anforderungen zwingend zu beachten. Geht es also um Diskriminierung im Tarifvertrag, leitet das BAG aus dem europäisch geprägten Antidiskriminierungsrecht ab, dass es korrigierend eingreifen darf. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote sei den Tarifvertragsparteien eben keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

Da das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 11.08.2022 – 5 Sa 316/21 – noch nicht rechtskräftig) keine Feststellungen zur geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

#### **Fazit:**

Das Urteil schafft nach einer Phase der rechtlichen Unsicherheit nun Klarheit, denn es ist die Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung der unterschiedlichen Senate des BAG, um der gefühlten Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, zu begegnen. Viele Tarifverträge sehen nach wie vor (Zeit)-Zuschläge erst vor, wenn Teilzeitmitarbeitende die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschreiten (Stichwort - einheitliche Auslösegrenzen). Diese Praxis ist nach dem aktuellen Urteil nicht mehr zulässig. Um die Benachteiligung zu beseitigen, müssen die Grenzen für die Zeitzuschläge bei diesen Beschäftigten im Verhältnis zu ihrer Wochenstundenzahl abgesenkt werden. Überstundenzeitzuschläge müssen demnach im Bereich der AVR-Caritas für Teilzeitbeschäftigte bereits ab Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit gezahlt werden und nicht erst ab der Überschreitung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten.

**Hinweis:** Der 5. Senat hat in einem zweiten, ähnlich gelagerten Verfahren (BAG Urteil vom 26.11.2025 - 5 AZR 155/22) inhaltlich nicht abweichend entschieden.

#### **ERNEUTE EMPFEHLUNG:**

**Den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern empfehlen wir, mit Verweis auf diese neuen Urteile des höchsten deutschen Arbeitsgerichtes die Abgeltung der (Überstunden-)Zeitzuschläge für die Mehrarbeitsstunden, die über die individuell vereinbarte dienstvertragliche Arbeitszeit hinausgehen, bei ihrem Dienstgeber – im Rahmen der Ausschlussfrist der AVR (siehe § 23 Allgemeiner Teil der AVR) auch rückwirkend – schriftlich zu beantragen!**

**ABER: Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Anlagen 2 und 2e zu den AVR kann es ggf. im Einzelfall günstiger sein, wenn die bestehende Regelung zur Mehrstundenabgeltung angewandt wird.**

**Das sollte die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter für sich im Einzelfall prüfen.**

## Nächste Termine

### Bundeskommision

Die nächste Sitzung der Bundeskommision findet vom **17. bis 19. März 2026** in **Fulda** statt.

### Regionalkommision Bayern

Die nächste Sitzung der RK-Bayern findet vom **24. bis 25. März 2026** in **Würzburg** statt.

#### Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

## KONTAKT

Mitarbeiterseite der Regionalkommision Bayern  
Vervielfältigung und weitere Verbreitung mit Quellenangabe  
erlaubt und erwünscht!

Verantwortlicher Redakteur: Fikret Alabas  
Tel. 0172/9631494 E-Mail: [fikret.alabas@drw.de](mailto:fikret.alabas@drw.de)  
weitere Redaktionsmitglieder:  
Birgit Müller, Frank Raapke, Benedict Schaupp, Sebastian Zgraja  
[www.akmas.de/regionen/bayern](http://www.akmas.de/regionen/bayern)  
[www.facebook.com/ak.mas.caritas](https://www.facebook.com/ak.mas.caritas)

