

Zuschläge für Mehrarbeit aus deutscher Perspektive

**Vortrag auf dem Wiener Arbeitsrechtsforum –
Symposium am 27. 11. 2025**

Professor Dr. Martin Franzen

Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht
und Bürgerliches Recht





- I. Tatbestand der Ungleichbehandlung**
- II. Rechtfertigungsmöglichkeiten**
- III. Berücksichtigung des Eigenwerts der Tarifaautonomie?**
- IV. Plädoyer für eine stärkere Berücksichtigung des Eigenwerts der Tarifaautonomie im Rahmen des Art. 28 GRC**

I. Ungleichbehandlung

1. Teilzeitbeschäftigung (§ 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung RL 97/81/EG, § 4 Abs. 1 TzBfG)

- a) **Häufigster Fall:** Mehrarbeitszuschläge
entstehen mit Überschreiten der
regelmäßigen wöchentlichen
Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten

- **Gesamtbetrachtung:** gesamte Arbeitszeit und Vergütung werden verglichen (frühere Rspr. des EuGH).
- **Einzelbetrachtung:** Zuschlag und die darauf bezogene Arbeitszeit werden verglichen (EuGH jedenfalls seit 2023/24).
- Kein Ansatz ist frei von Friktionen!

b) Ebenso anzutreffen: Mehrarbeitszuschläge
entstehen erst mit Überschreiten einer über der
regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines
Vollzeitbeschäftigten liegenden höheren
Arbeitszeit

BAG 26. 11. 2025 – 5 AZR 118/23; 5 AZR
155/22; 5 AZR 239/24

2. Mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts (Art. 157 AEUV, Art. 2 Abs. 2 lit. b RL 2006/54/EG)

Dem Urteil des BAG 5. 12. 2024 – 8 AZR 370/20 zugrundeliegende Zahlenverhältnisse:

Teilzeitbeschäftigte: Frauen 84,74%; Männer 15,26%

Vollzeitbeschäftigte: Frauen 68,2%; Männer 31,8%

Alle Beschäftigte: Frauen 76,96%; Männer: 33,04%

EuGH 29.7.2024 – C-184/22 und
C-185/22 Rn. 63 f. – KfH Kuratorium
für Dialyse und Nierentransplantation
eV.:

Auf „quantitative Elemente“ allein
komme es nicht an!

II. Rechtfertigung durch sachliche Gründe (§ 4 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 TzBfG, § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung Anhang RL 97/81/EG)

1. Keine hinreichenden Sachgründe nach BAG

5. 12. 2024 - 8 AZR 370/20 und EuGH 29. 7.2024 – C-184, 185/22:

- Abhaltung des Arbeitgebers von der Anordnung von Überstunden
- Vermeidung einer Entgeltbenachteiligung von Vollzeitbeschäftigten

2. **Kompensation erhöhter arbeitszeitlicher Belastungen der Arbeitnehmer als legitimes sozialpolitisches Ziel?**

EuGH 19. 10. 2023 – C-660/20 – MK/Lufthansa CityLine:
grundsätzliche Anerkennung mit engen Vorgaben für die
Ausgestaltung:

- Sachgrund muss nicht im Tarifvertrag genannt sein.
- Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung des in Rede stehenden Tarifvertrags

Verhältnismäßigkeitsprüfung:

– EuGH 19. 10. 2023 – C-660/20 Rn. 64 – MK/Lufthansa CityLine GmbH:

„angemessenere und kohärentere“ Regelungen,
wie etwa „Arbeitsstundenausgleich“ oder
„Festlegung eher wöchentlicher als monatlicher
Grenzwerte für Flugdienststunden“

III. Berücksichtigung des Eigenwerts der Tarifautonomie? - Der Beschluss des BVerfG vom 11. 12. 2024 – 1 BvR 1109/21

- 1. Regelungskontext der Entscheidung:
Ungleichbehandlung bei Nachtarbeitszuschlägen**
 - BVerfG hat Verfassungsbeschwerde gegen zwei Urteile des BAG wegen Verstoßes gegen die Tarifautonomie – Art. 9 Abs. 3 GG – stattgegeben.

BAG 9. 12. 2020 – 10 AZR 335/20; BAG 22. 3. 2023 – 10 AZR 600/20:

- Höhere Zuschläge für unregelmäßige und niedrigere Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit – in aller Regel Nachtschichtarbeit – verstoßen gegen Art. 3 Abs. 1 GG.
- **Rechtsfolge:** Regelmäßige Nacht(schicht)arbeiter erhalten einen Anspruch auf den höheren Zuschlag im Wege der sogenannten „Gleichbehandlung nach oben“ zugesprochen.
- Nach Auffassung des Ersten Senats des BVerfG vom 11. 12. 2024 habe der 10. Senat des BAG den aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierenden Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien nicht hinreichend beachtet.

Keine unionsrechtliche Überlagerung dieses Sachverhalts!

=> Derzeit noch ungeklärt, inwieweit die Maßstäbe des BVerfG vom 11. 12. 2024 auf die vorliegende Frage der Mehrarbeitszuschläge übertragen werden können.

2. Anwendungsbereich des Art. 9 Abs. 3 GG im Verhältnis zur GRC: Unionsrechtlich nicht vollständig determiniertes innerstaatliches Recht?

a) Obersätze des BVerfG in den Beschlüssen vom 6. 11. 2019 – 1 BvR 16/13, 1 BvR 276/17

- Bei unionsrechtlich vollständig determiniertem innerstaatlichen Recht: Grundrechtskontrolle durch das BVerfG anhand der GRC
- Bei unionsrechtlich nicht vollständig determiniertem innerstaatlichem Recht: Grundrechte des GG anwendbar.

b) Anwendung auf § 4 Rahmenvereinbarung Anhang RL 97/81/EG

**M. E. liegt hier unionsrechtlich nicht vollständig
determiniertes innerstaatliches Recht vor.**

- Anknüpfung der Rechtfertigung an sachliche Gründe
- Rechtsprechung des EuGH: Weiter Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik

- Beurteilung der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen nach der Rechtsprechung des EuGH Aufgabe des innerstaatlichen Gerichts
- § 4 Rahmenvereinbarung Anhang RL 97/81/EG Nr. 3: „die Anwendungsmodalitäten des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung Teilzeitbeschäftigter werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.“
- Präambel der Rahmenvereinbarung Anhang RL 97/81/EG

3. Reichweite der Tarifaufonomie im Hinblick auf tarifliche Mehrarbeitszuschläge

a) Obersätze des BVerfG im Beschluss vom 11. 12. 2024

Reichweite der Bindung an Art. 3 Abs. 1 GG muss nach Auffassung des BVerfG den Zweck der Tarifaufonomie, eine grundsätzlich autonome Aushandlung der Tarifregelungen zu ermöglichen, und den damit einhergehenden Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien berücksichtigen, was die richterliche Kontrollbreite begrenze (BVerfG 11. 12. 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23, Leitsatz 2 und Rn. 161 ff.).

Je-desto-Formel:

Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien ist umso weiter, je näher die geregelten Sachverhalte am Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen, und umso enger, wenn tarifvertragliche Differenzierungen an personenbezogene Merkmale anknüpfen oder Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Minderheiten betroffen sind und diese oder spezifische Gruppeninteressen systematisch vernachlässigt wurden.

⇒ Bei Tarifnormen, die im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen spezifische Schutzbedarfe oder Anhaltspunkte für die Vernachlässigung von Minderheitsinteressen nicht erkennbar sind:

Beschränkung der gerichtlichen Kontrollrechte auf eine **Willkürkontrolle!**

Rechtsfolgen: Tarifaufonomie sei verletzt durch den in ständiger Rechtsprechung angewandten Grundsatz der „Gleichbehandlung nach oben“, welcher Korrekturmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien in verfassungswidriger Weise ignoriere.

b) Einordnung tarifvertraglicher Mehrarbeitszuschläge nach Maßgabe von Art. 3 Abs. 1 GG: Maßstab des Willkürverbots

- Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betroffen
- personenbezogene Merkmale?

c) Rechtfertigungsgründe einer Ungleichbehandlung

– Prüfungsmaßstab der Willkürkontrolle:

Tarifnormen sind nicht schon dann willkürlich, „wenn sie unter mehreren Lösungen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung“ bieten, sondern nur dann, „wenn die ungleiche Behandlung der Sachverhalte nicht mehr mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise vereinbar ist, wo also ein einleuchtender Grund für die Differenzierung fehlt“, etwa „wenn die Unsachlichkeit der Differenzierung evident ist.“ (BVerfG 11. 12. 2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23, Rn. 164).

IV. Plädoyer für eine Entschärfung möglicher Konflikte durch Berücksichtigung des Eigenwerts der Tarifaautonomie im Rahmen des Art. 28 GRC

- EuGH erkennt Eigenwert von Tarifverträgen grundsätzlich und stützt dies auch ausdrücklich auf Art. 28 GRC.
- Gleichzeitig: Anwendungsvorrang des Unionsrechts

- Kein Problem des Vorrangs des Unionsrechts, sondern des Umfangs der richterlichen Kontrolldichte!
- Im Kernbereich tarifvertraglicher Gestaltungsmöglichkeiten – etwa im Entgeltbereich – gibt es oft keine ganz klaren und richtigen Lösungen!

Vielen Dank für Ihre Geduld

**Bei Fragen und Anregungen:
Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de**

<https://www.jura.lmu.de/de/fakultaet/personen/kontaktseite/martin-franzen-64c546d8.html>