





I. Unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien

- Nur für Art. 3 Abs. 1 GG?
- Nur bei normativer Bindung an den Tarifvertrag?

II. Begrenzung auf eine Willkürkontrolle

- Wann ist strengere Kontrolle erforderlich?
- Andeutung möglicher Rechtfertigungsgründe im Tarifvertrag?

III. Bedeutung des Beschlusses des BVerfG für die Rechtskontrolle bei unionsrechtlicher Überformung und Anwendung einfachen Gesetzesrechts

- Einordnung am Beispiel der Entscheidung des BAG zu Überstundenzuschlägen bei Teilzeit

IV. Rechtsfolge bei Rechtswidrigkeit von Tarifnormen

- Keine sofortige „Anpassung nach oben“ bei Verletzungen von Art. 3 Abs. 1 GG
- Sondern?
- Was passiert, wenn Tarifvertragsparteien Chance auf Korrektur nicht nutzen?
- Was gilt bei unionsrechtlicher Überformung?

V. Beteiligung der Tarifvertragsparteien am Rechtsstreit?

Rechtskontrolle von Tarifnormen

Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien

- **Jahrelanger Streit: Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien**
- BAG: mittelbare Grundrechtsbindung, auch an Art. 3 I GG
- Kritik im Schrifttum
- BVerfG: **Unmittelbare** Bindung an Art. 3 I GG (Rn. 153)
 - Problem für BVerfG: Verfassungsbeschwerden der Arbeitgeberkoalitionen waren unzulässig
 - ➔ BVerfG musste Lösung in Verfassungsbeschwerden normgebundener Arbeitgeber finden
 - ➔ BVerfG hat Schutzbereich der Tarifautonomie auf Tarifgebundene erstreckt (Früchtetheorie)
 - ➔ BVerfG hat positive individuelle Koalitionsfreiheit vor der Tendenz von Tarifvertragsparteien, Individualinteressen zu vernachlässigen, geschützt

- **Tarifvertragsparteien sind an den Gleichheitssatz gebunden (Rn. 140, Rn. 142)**
- Tarifvertragsparteien müssen Rückwirkungsverbot und Vertrauensschutz beachten (Rn. 218)
- **Sind Tarifvertragsparteien auch an andere Grundrechte gebunden?**
 - BVerfG nimmt nur partielle Grundrechtsbindung an (Rn. 218)
 - Abweichende Meinung: Wahrnehmung der Tarifautonomie wird von Senatsmehrheit an „den“ Grundrechten gemessen (Rn. 1)
 - Herleitung der Bindung an Art. 3 I GG lässt sich nicht auf andere Grundrechte übertragen

- **Grundrechtsbindung auch bei Bezugnahme auf Tarifvertrag?**
- Unmittelbare Bindung an Art. 3 I GG gegenüber Normgebundenen wirkt als Reflex auch auf Inbezugnahmen
- ➔ gleichheitswidrige Norm ist ungültig und wirkt nicht ins Arbeitsverhältnis hinein
- ➔ Nichtigkeit der gleichheitswidrigen Norm schlägt auf Vertragsinhalt durch
- ➔ Wohl auch keine Ausnahme bei **bewusster** Bezugnahme auf eine gleichheitswidrige Norm (vgl. BAG 14.12.2011 - 4 AZR 26/10 – Rn. 43)

Rechtskontrolle von Tarifnormen

Prüfungsmaßstab bei Art. 3 I GG

- **Begrenzung auf Willkürkontrolle bei Art. 3 I GG (Rn. 157 ff.)**
 - ! Nur im „Kernbereich“ der Tarifautonomie
 - ! Das ist nicht die „Kernbereichstheorie“ reloaded
 - ! Das ist die Lohnfindung, sofern diese keine besonders geschützten Interessen berührt (dazu Folie 11 f.)
 - zB bei Erschwerniszuschlägen oder bei Stichtagen
 - In dem so verstandenen Kernbereich reicht es aus, dass es sachlich einleuchtenden Differenzierungsgrund gibt
 - Dieser Grund muss keinen Niederschlag im Tarifvertrag gefunden haben (Folien 17 ff.)
 - Erforderlich ist **objektive Willkür**
 - ➔ Letztlich sucht Gericht selbst Differenzierungsgrund

- **Strengere Kontrolle bei Art. 3 I GG (Rn. 161, Rn. 163)**
 - bei spezifischem Schutzbedarf. Dieser besteht
 - wenn die Differenzierung nach personenbezogenen Merkmalen iSv. Art. 3 III GG erfolgt (Rn. 172)
 - ➡ Unterscheidungen nach Behinderung, Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat/Herkunft, Glauben und religiösen oder politischen Anschauungen unterliegen strengerer Kontrolle
 - ➡ Dabei genügen mittelbare Diskriminierungen (vgl. BVerfG 24.6.1958 – 2 BvF 1/57 – jurisRn. 64; 28.9.1992 – 1 BvR 496/87 – jurisRn. 15)
 - Regelmäßig sind solche Merkmale allerdings kodifiziert, dann nur Kontrolle am Maßstab des Gesetzes (Folie 15 f.)

- **Strengere Kontrolle bei Art. 3 I GG (Rn. 161, Rn. 163)**
 - Bei Vernachlässigung von Minderheiten oder spezifischen Gruppeninteressen
 - zB Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, sexuelle Orientierung
 - Auch insoweit liegt rgm. Kodifizierung vor, dann nur Kontrolle am Maßstab des Gesetzes (Folie 15 f.)

- **Wie ist strengere Kontrolle bei Art. 3 I GG vorzunehmen?**
- Anwendung des stufenlosen Prüfungsmaßstabs, dessen konkrete Ausgestaltung vom jeweiligen Einzelfall abhängt

sachbezogene Differenzierung

personenbezogene Differenzierung

Wilkürkontrolle

strenge Verhältnismäßigkeits-
kontrolle

➔ im Regelfall volle Verhältnismäßigkeitsprüfung des denkbaren Rechtfertigungsgrundes

Rechtskontrolle von Tarifnormen

Prüfungsmaßstab bei Kollision mit einfachem Gesetzesrecht

- **Vollkontrolle auf Vereinbarkeit mit Gesetz**
- Tarifvertragsparteien sind an das nicht tarifdispositive Gesetzesrecht gebunden
- Tarifvertragsparteien haben kein Normsetzungsmonopol
- ➡ Gesetze dürfen die Tarifautonomie ausgestalten
- Rechtfertigungsbedürftiger **Eingriff** erst dann, wenn der Gesetzgeber selbst Entgeltregelungen trifft
- Darum musste das Verbot, den gesetzlichen Mindestlohn tariflichen Ausschlussfristen zu unterwerfen, auf die Vereinbarkeit mit der Tarifautonomie geprüft werden (BAG 20.6.2018 – 5 AZR 377/17 Rn. 27 ff.)

- **Vollkontrolle auf Vereinbarkeit mit Gesetz**
- Darum sind die Gerichte bei der Prüfung auf Gesetzmäßigkeit einer Tarifnorm nicht auf eine Willkürkontrolle beschränkt
- Sie müssen prüfen, ob ein Gesetzesverstoß vorliegt
 - Benachteiligung wegen des Alters, der Behinderung, der Befristung etc.
- ➡ Unerheblich, ob das einfache Gesetzesrecht unionsrechtlich überformt ist
- ➡ **Immer Kontrolle am jeweiligen Gesetzesmaßstab**
- ➡ **Entscheidung des BVerfG hat geringere Bedeutung als auf 1. Blick**
- Das steht nicht im Konflikt zum Willkürmaßstab bei Art. 3 I GG, auch wenn es sich um kodifizierte Gleichheitsverstöße handelt
- ➡ Herausnahme von personenbezogenen Merkmalen und spezifischen Gruppeninteressen (Folie 11 f.)
- Aber: Einschätzungsprärogative/Prognosevorrang (Rn. 160 aE)? (Folie 34)

Rechtskontrolle von Tarifnormen

**Keine Andeutung möglicher Rechtfertigungsgründe im
Tarifvertrag erforderlich**

- **Was gilt für Gesetze? (Rn. 166)**

- Differenzierungsgründe müssen nicht erwogen und dokumentiert sein
- Es reicht, wenn solche Gründe nach dem gesetzgeberischen Willen naheliegen
- Ausreichend, dass sich die Differenzierung aus objektiven Gründen rechtfertigen lässt (BVerfG 11.2.1992 - 1 BvL 29/87 – jurisRn. 23)
- Dabei müssen die Rechtfertigungsgründe allerdings das nach der jeweiligen Eingriffstiefe erforderliche Gewicht haben (Folie 13)
- ➔ **Es reicht, wenn das Gesetz im Ergebnis verfassungskonform ist!**
- ➔ Formulierung, „subjektive **Willkür**“ des Gesetzgebers sei unerheblich, ist irreführend

- **Übertragung auf Tarifverträge**
- Von Tarifvertragsparteien darf nicht mehr verlangt werden als vom Gesetzgeber (Rn. 165, Rn. 167)
- Tarifvertragsparteien unterliegen auch keinem grundrechtlichen „Transparenzgebot“ (Rn. 167)
 - Tarifverträge sind das Ergebnis von Kompromissen
 - Oft fehlt einheitliche Zwecksetzung
 - Maßgeblich ist das Verhandlungsergebnis

- **Ergebnis Andeutungsnotwendigkeit**
- Rechtfertigungsgründe, die keinen Niederschlag im Tarifvertrag gefunden haben, die aber objektiv naheliegen
 - sind bei Willkürkontrolle zu beachten (Rn. 168)
 - sind auch bei strengerer Kontrolle am Maßstab des Art. 3 I GG (Folie 11 ff.) zu beachten (Rn. 165)
- ➡ Tarifverträge sind Kompromisse ohne notwendig stringente Zwecksetzung
- ➡ Maßgeblich ist das gemeinsam getragene Verhandlungsergebnis (Rn. 167)
- dürften auch bei Vollkontrolle am Maßstab des (unionsrechtlich überformten) einfachen Rechts (Folie 15 f.) zu beachten sein

- **Ergebnis Andeutungsnotwendigkeit**

- ➔ Weiterdenken der Ausführungen zum fehlenden Transparenzgebot und zum Zustandekommen von Tarifverträgen
- Auch im Anwendungsbereich des Unionsrechts gilt nationales Verfahrensrecht. Ausnahme: Beweislastregel im Unionsrecht (BAG 11.5.2023 – 6 AZR 121/22 (A) – Rn. 57)
 - Solche Beweislastregeln finden sich zwar in Art. 8 RL 2000/43/EG und Art. 10 RL 2000/78/EG
 - Diese beziehen sich aber nur auf den Kausalitäts- und Motivationszusammenhang = auf eine Benachteiligung „wegen“ der pönalisierten Merkmale (vgl. EuGH 19.4.2012 – C-415/10 [Meister] Rn. 39; BAG 19.5.2016 – 8 AZR 470/14 Rn. 54)

Ergebnis Rechtskontrolle

- **Willkürkontrolle** im „Kernbereich“ der Tarifautonomie
 - Dann nur Prüfung, ob sich sachlich einleuchtender Grund findet
 - Keine Andeutung des Rechtfertigungsgrundes im Tariftext/Zusammenhang nötig
 - Kontrolle am **stufenlosen Verhältnismaßstab**
 - im Anwendungsbereich des Art. 3 III, bei Benachteiligung von Minderheiten oder systematischer Vernachlässigung spezifischer Gruppeninteressen
 - Keine Andeutung des Rechtfertigungsgrundes im Tariftext/Zusammenhang nötig
 - **Vollkontrolle** bei Prüfung am Maßstab des einfachen Gesetzesrechts
 - Unerheblich, ob unionsrechtliche Überformung oder nicht
 - Beweiserleichterung bei Nachweis einer Benachteiligung „wegen“ diskriminierungsrechtlich verpöner Merkmale
 - Keine Andeutung des Rechtfertigungsgrundes im Tariftext/Zusammenhang nötig
- ➔ **BVerfG hat Konflikt mit EuGH vermieden**



Überstundenzuschläge auch bei **Teilzeit**

- **Historie**

- BAG 13.03.2017 – 6 AZR 161/16: Zuschlag (+)
- BAG 26.04.2017 – 10 AZR 589/15: Zuschlag (-)
- BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18: Zuschlag (+)
- BAG 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A) und
- BAG 28.10.2021 - 8 AZR 372/20 (A): Vorlagen an EuGH
- BAG 15.10.2021 – 6 AZR 253/19: **für § 7 Abs. 6 TVöD-K**: Zuschlag (-)
- EuGH 09.10.2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine]
- EuGH 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22 [KfH]
- BAG 05.12.2024 – 8 AZR 370/20: Zuschlag (+)

- **BAG 5.12.2024 – 8 AZR 370/20**
- **Benachteiligung liegt vor** (Rn. 38):
 - Isolierte Betrachtung des Entgeltbestandteils „Überstundenzuschlag“
 - ➔ Teilzeitbeschäftigte erhalten – umgerechnet auf ihre Arbeitszeit – nicht dasselbe Entgelt wie Vollzeitbeschäftigte

- **Benachteiligung ist nicht gerechtfertigt (Rn. 46 ff.)**
- Zwei Ziele für die Zuschlagsregelung:
 - Überstunden sollen verteuert werden - Abschreckungseffekt
 - Entgeltvorteil für Teilzeitbeschäftigte (dazu Folie 28) soll verhindert werden
- Beide Ziele reichen für eine Rechtfertigung nicht aus:
 - Ziel I schafft Anreiz, gerade Teilzeitbeschäftigte zu Mehrarbeit heranzuziehen
 - Ziel II reicht nicht, weil – hier beißt sich die Katze in den Schwanz – alle Arbeitnehmer bei den Zuschlägen gleichbehandelt werden
- **Keine Aussage zu denkbarem Ziel III:**
- Unterschiedliche Belastung (Rn. 50)
 - Regelungsziel findet keinen Anklang

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

- **Ergebnis: Verhältnis von Arbeitsleistung und Entgelt verschiebt sich zugunsten der Teilzeitbeschäftigten**

	Vollzeit	Teilzeit
Arbeitsquote	100 %	40%
Sollstundenzahl/Monat	160 Stunden	64 Stunden
Stundenlohn	20,00 €	20,00 €
Zuschlag 30%		
Entgelt für 120 Stunden	0 Überstunden → kein Zuschlag → 2.400,00 €	56 Überstunden → 336 € Zuschlag → 2.736,00 €

- **Folge dieser Entgeltverschiebung I:**
- Diskussion um isolierte und Gesamtbetrachtung war immer verfehlt
- ➔ Benachteiligung kann durch Vergleich Stundenentgelt nicht ermittelt werden
- Einzig wirkliche „Messlatte“ ist das Entgelt für die überobligatorische Inanspruchnahme der Arbeitsleistung
- ➔ Vollzeitbeschäftigte erhalten Zuschlag ab der ersten Minute der „Mehrarbeit“
- ➔ Das muss auch für Teilzeitbeschäftigte gelten!
- Das sieht auch 8. Senat im Ergebnis so (Rn. 38): „Tarifliche Regelung führt zu größerer Belastung der Teilzeitbeschäftigten, da sie für einen Teil der Stunden, die sie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten ... keinen Überstundenzuschlag erhalten. Demgegenüber erhalten Vollzeitbeschäftigte den Zuschlag ab der ersten Arbeitsstunde, die sie unter Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit erhalten.“

- **Folge dieser Entgeltverschiebung II:**
- Rechtsprechung zu Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte ist Anreiz, mit hoher Arbeitszeitquote in Teilzeit zu arbeiten, wenn regelmäßig mit überobligatorischer Inanspruchnahme zu rechnen ist
- Das ist zB im Pflegebereich der Fall, in dem sich die Teilzeitquote schon jetzt 100% nähert

- **Beispiel:**

Arbeitsquote	90 %
Sollstundenzahl/Monat bei Vollzeit	160 Stunden
Stundenlohn	20,00 €
Zuschlag 30%	
Entgelt für 90%	144 Stunden = 2.880,00 €
Entgelt für 100%	160 Stunden = 3.200,00 €
Delta Stunden Vollzeit - Teilzeit	16 Stunden/Monat
Delta Entgelt Vollzeit – Teilzeit	320,00 €/Monat
Entgelt für eine Überstunde	26,00 €
➔ Vollzeitentgelt	bei 156,3 Stunden = 12,3 Überstunden
➔ Vollzeitentgelt	Für 3,7 Stunden weniger Arbeit

- **Folge dieser Entgeltverschiebung III:**
- **Ausweichstrategien** der Arbeitgeber (Kleinebrink, ArbRB 2025, 80)
 - Vereinbarung Mindestarbeitszeit nach § 12 I 2 TzBfG + zusätzliche Arbeit auf Abruf
 - ➡ Keine Zuschläge, nur Arbeit im Rahmen vereinbarten Volumens
 - Arbeitszeitkonten + Ausgleich in Freizeit
 - ➡ ausgeschlossen, wenn TV Gutschrift inkl. Zuschlag vorschreibt/ermöglicht (zB § 8 I 4 TVöD-K)
 - ➡ sinnlos, wenn absehbar Zeitausgleich nicht gelingt
 - Erhöhung Arbeitszeit
 - Keine Einstellung Teilzeitbeschäftigte mehr!

Ergebnis Anwendungsbeispiel

- **Wie bisher**

- Zu prüfen ist Vereinbarkeit mit § 4 I TzBfG
- Darum nach wie vor keine bloße Willkürkontrolle
- Sondern Vollkontrolle, ob tarifliche Zuschlagsregelung Teilzeitbeschäftigte diskriminiert

- **Anders als bisher**

- Zu prüfen sind alle in Betracht kommenden Rechtfertigungsgründe, auch wenn diese im Tarifvertrag keinen Niederschlag gefunden haben

- **Unklar**

- Welche Einschätzungsspielräume, zB hinsichtlich Gesundheitsschutz, haben Tarifvertragsparteien – 5 AZR 155/22?



Back to the Roots

Rechtswidrige Tarifnorm - Rechtsfolge

- **Versuchter Paukenschlag: Keine sofortige Anpassung nach oben (Rn. 195 ff.)**
 - Bezieht sich auf alle Verletzungen des Art. 3 I GG
 - Beschränkt sich aber auch auf Verletzungen des Art. 3 I GG (Rn. 196, 198)
 - Stattdessen primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien als Chance (Rn. 199 f.)
 - Diese Korrektur kann/muss!? auch vergangenheitsbezogen erfolgen
 - Dem steht kein Vertrauensschutz entgegen
 - Grund: wechselseitiger Vertrauensschutz, der sich aufhebt (Rn. 228)
 - Grenze nur: keine uneingeschränkte Anpassung nach unten (Rn. 217)

- **Stattdessen?**
- BVerfG schweigt
- Aus Zitaten in Rn. 230 folgt: Gerichte sollen Rechtsstreit wohl **aussetzen**
 - Auf welcher Rechtsgrundlage?
 - Wie lange?
 - Schon durch erste Instanz oder erst durch Revisionsgericht?
 - Isolierte Verhandlung über gleichheitswidrige Norm?
 - Friedenspflicht? Druckmittel Gewerkschaften?
 - Was passiert, wenn Tarifvertragsparteien Chance auf Selbstkorrektur nicht nutzen?
 - Wie stellt sich BVerfG rückwirkende Neuregelung vor?

- **Aussetzung auch in unionsrechtlich überformten Zusammenhängen?**
- Keine Vorgaben des BVerfG
- Keine Kompetenz des BVerfG
- Aber: BVerfG hat versucht, Tarifautonomie zu stärken und Tarifvertragsparteien größere Spielräume zu geben
- Vorlage an EuGH? (In diesem Sinne Mehrens/Breucker NZA 2025, 460)
- Oder Unterschied zwischen Sachverhalten im Anwendungsbereich von Art. 3 I GG und des Unionsrechts, dass Art. 3 I keine Sanktion verlangt? (In diesem Sinne Ulber NZA 2025, 449, 454)
- Oder bei Geschlechtsdiskriminierung Anpassung nach oben, ansonsten primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien (Greiner/Kalle NJW 20205, 1289 Rn. 25)?

- **Kritik im Schrifttum**

- Ulber, NZA 2025, 449:
 - erhebliche Praxisprobleme, nächste Verfassungsbeschwerde wird provoziert
 - Vereinbarung rückwirkender Neuregelung mit Rückgewähr lebensfremd
- Däubler, jurisPR-Arbeitsrecht 17/2025, Anmerkung I:
 - fehlende Folgenorientierung



- **§ 34 II TVöD/TV-L**
- Ausschluss ordentlicher Kündigung, wenn
 - Arbeitsverhältnis im Tarifgebiet West besteht
 - Arbeitnehmer mindestens 40 Jahre alt sind und
 - mindestens Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren aufweisen
- ➔ 1. Voraussetzung könnte Art. 3 I GG verletzen
- ➔ 2. Voraussetzung ist altersdiskriminierend
- Was macht Gericht, wenn Arbeitnehmer klagt,
 - der seit 18 Jahren bei Kommune im Beitrittsgebiet beschäftigt
 - und 39 Jahre alt ist?

Beteiligung der Tarifvertragsparteien am Rechtsstreit

- **BVerfG gibt Tarifvertragsparteien Anspruch, vor Verwerfen einer Tarifnorm gehört zu werden (Rn. 113 ff.)**
- Dieser Anspruch besteht auch bei Streit über die Gesetzwidrigkeit einer Norm
- Dieser Anspruch dürfte auch dann bestehen, wenn der Tarifvertrag nur durch Bezugnahme gilt
- Umsetzung des Anspruchs
 - durch Nebenintervention?
 - durch formlose Information Tarifvertragsparteien?
 - Wenn ja: wann und wie?



**Ich danke für
Ihre Aufmerksamkeit**