

Mandanteninfo Januar 2026

Primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien bei Gleichheitsverstoß

I.

Die Tarifvertragsparteien müssen bei der Vereinbarung von Tarifnormen den Allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) beachten. Bei der Aushandlung der Tarifregelungen haben sie einen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum, der die richterliche Kontrolle begrenzt. Im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen findet nur eine Willkürkontrolle durch die Gerichte statt. Verstößt eine Tarifnorm gegen den Allgemeinen Gleichheitssatz, haben die Tarifvertragsparteien eine primäre Korrekturkompetenz.

(BVerfG, Urteile vom 11. Dezember 2024, 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23, Leitsätze der Verfasserin)

II.

Ein Verstoß von Tarifnormen gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter kann für die Vergangenheit nur durch eine „Angleichung nach oben“ beseitigt werden. Den Tarifvertragsparteien ist in diesem Fall keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

(BAG, Urteil vom 13. November 2025 – 6 AZR 131/25 – und Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23; Pressemitteilungen, Leitsätze der Verfasserin)

Zu I.)

Der Manteltarifvertrag (MTV) für die Arbeitnehmer in den Brauereien in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 29. Oktober 2005 bestimmt, dass für Arbeiten in der Nachtschicht ein Zuschlag von 25% je Stunde und für Nachtarbeit (außerhalb von Nachtschichten) ein Zuschlag von 50 % je Stunde zu zahlen ist. Das BAG sah keinen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung und verurteilte die Arbeitgeberin zur Zahlung eines Zuschlags von 50% an einen Arbeitnehmer, der Nachtarbeit im Rahmen von Nachschichten leistete. Ebenso entschied das BAG in einem Verfahren zu einem ähnlichen MTV (Urteile vom 9. Dezember 2020, 10 AZR 335/20, und 22. März 2023, 10 AZR 600/20). Wie der EuGH in einem weiteren Verfahren entschieden hat, sind europarechtliche Bestimmungen in Bezug auf diese Zuschläge nicht relevant (Urteil vom 7. Juli 2022, C-257/21 und C-258/21).

Die gegen die Entscheidungen des BAG gerichteten Verfassungsbeschwerden der verurteilten Arbeitgeberinnen waren erfolgreich.

Sowohl das BVerfG als auch die Urteile des BAG gehen, wenn auch auf unterschiedlichen Wegen, davon aus, dass der Allgemeine Gleichheitssatz des **Art. 3 Abs. 1 GG** („Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“) die **Tarifautonomie begrenzt**. Der Rechtsprechung beider Gerichte entspricht es ferner, dass die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) den

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in
Zivil- und Strafrecht
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Tarifvertragsparteien bei der Aushandlung der Tarifregelungen einen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum einräumt. Dieser ist, so nun das BVerfG, besonders weit, wenn es sich um Tarifnormen handelt, die – wie auch die Zuschläge für nächtliches Arbeiten – im **Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** liegen, ohne dass besondere Schutzbedarfe bestehen. Dann dürfen die Gerichte nur eine Willkürkontrolle vornehmen, d.h. nur prüfen, ob einleuchtende Gründe für die Differenzierung fehlen. Nach Auffassung des BVerfG gibt es in den vom BAG entschiedenen Fällen sachliche Differenzierungsgründe, u.a. weil Nachtarbeit anders als Nachtschichtarbeit nach den MTV keine Ankündigungsfrist voraussetzt.

Besondere Bedeutung hat das Urteil des BVerfG, weil es die Verurteilung der Arbeitgeberinnen zur Zahlung des höheren Zuschlags an die in der Nachtschicht Beschäftigten als Verletzung des Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionsfreiheit) wertet. Wenn verschiedene Möglichkeiten zur Beseitigung des Gleichheitsverstößes offen stünden, müssten zunächst die Tarifvertragsparteien die Chance zur **tarifvertraglichen Korrektur** erhalten, so das BVerfG. Die vom BAG postulierte „Angleichung nach oben“ sei nicht zwingend; vielmehr könne die Beseitigung des Gleichheitsverstößes auch anders vorgenommen werden (z.B. teilweise Erhöhung für eine Gruppe und teilweise Absenkung für die andere Gruppe). Dabei gebe es Vertrauensschutz nur in Bezug auf rückwirkende Änderungen, der aber nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Arbeitgebern zukomme. Deshalb müsse es hier zu einer Abwägung kommen.

Zu II.)

§ 9 Ziffer 1 Abs. 2 Satz 2 MTV für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997, nach dem Mehrarbeitszuschläge (erst) ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, benachteiligt Teilzeitbeschäftigte ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und verstößt daher gegen das **Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter** (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Dieses Verbot hat (mit der **Teilzeitrichtlinie** 97/81/EU) einen Bezug zum Recht der EU. Deshalb haben die Gerichte bei der Prüfung des sachlichen Grundes nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen, sondern müssen die vom EuGH vorgegebenen Anforderungen beachten. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich relevanter Diskriminierungsverbote ist den Tarifvertragsparteien auch keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

Fazit:

Das Urteil des BVerfG wirft eine Reihe von Fragen auf. Unklar ist z.B., wie die primäre Korrektur durch die Tarifvertragsparteien praktisch funktionieren kann. Aus den Urteilen des BAG vom 13. November 2025 und 26. November 2025 ergibt sich jedoch, dass es bei der Verletzung von Anti-Diskriminierungsvorschriften durch Tarifnormen bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG bleiben muss. Denn zum einen sind die Gerichte an die EuGH-Rechtsprechung gebunden, und zum anderen haben diese Vorschriften den Zweck, bestimmte Gruppen von Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen. Damit wäre es unvereinbar, wenn die diskriminierten Beschäftigten nicht an den tariflichen Leistungen partizipieren könnten.

**Rechtsanwältin Ingrid Heinlein, Vors. Richterin a. LAG a.D.,
Anwaltsbüro Windirsch, Britschgi und Wilden**