

8 AZR 370/20 - Das Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht, 8. Senat Kammer

[10](#)

Die Revision der Klägerin hat nur zum Teil Erfolg. Die Anschlussrevision des Beklagten ist insgesamt unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die begehrte Zeitgutschrift und eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. 250,00 Euro.

[11](#)

I. Revision und Anschlussrevision sind zulässig. Insbesondere betrifft die Anschlussrevision einen Gegenstand, der in einem unmittelbaren rechtlichen Zusammenhang mit dem Streitgegenstand der Revision steht (*vgl. dazu BAG 12. Juni 2024 – 7 AZR 141/23 – Rn. 43; 25. März 2021 – 2 AZR 508/19 – Rn. 14 mwN*). Die Revision kann nur Erfolg haben, wenn eine Ungleichbehandlung von in Teilzeit beschäftigten gegenüber in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern vorliegt, was zugleich eine Voraussetzung für den mit der Anschlussrevision bekämpften Anspruch auf Zeitgutschrift ist.

[12](#)

II. Der zulässige Antrag auf Zeitgutschrift von 38 Stunden und 49 Minuten für in Arbeitszeit umgerechnete Überstundenzuschläge ist, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, begründet.

[13](#)

1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere ausreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

[14](#)

a) Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden, und das Leistungsbegehren konkretisiert, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (*st. Rspr., vgl. BAG 13. Oktober 2021 – 5 AZR 270/20 – Rn. 37; 18. März 2020 – 5 AZR 36/19 – Rn. 12, BAGE 170, 172*). Weist das Arbeitszeitkonto geleistete Mehr- oder Überarbeit aus oder solche Zeiten, die durch Freistellung von der Arbeitspflicht bei Fortzahlung der Vergütung auszugleichen sind, ist der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt, wenn sich der Antrag auf eine Gutschrift von solchen Zeiten in einem genau angegebenen Umfang bezieht (*BAG 15. Mai 2019 – 7 AZR 396/17 – Rn. 11 mwN*).

[15](#)

b) Diesen Anforderungen wird der Antrag der Klägerin gerecht.

[16](#)

aa) Das Klagebegehren kann nur so verstanden werden, dass die Gutschrift in der Spalte

„AZS“ des Arbeitszeitkontos erfolgen soll. In der Sache geht es der Klägerin um die Korrektur des aktuellen Saldos durch Gutschrift von 38 Stunden und 49 Minuten in das vom Beklagten für die Klägerin fortlaufend geführte Zeitkonto. Der Antrag ist zukunftsbezogen, sodass die begehrte Gutschrift noch erfolgen kann (*BAG 18. März 2020 – 5 AZR 36/19 – Rn. 12 mwN, BAGE 170, 172*). Davon ist das Landesarbeitsgericht ausdrücklich ausgegangen. Ein abweichendes Verständnis haben die Parteien im Revisionsverfahren nicht vorgebracht. Soweit das Berufungsgericht gleichwohl im Tenor auf die Vornahme der Gutschrift in der Spalte AZS „der Monatsübersicht März 2018“ erkannt hat, drückt dies lediglich den konkreten Stand des fortzuschreibenden Kontos zu einem bestimmten Zeitpunkt aus.

17

bb) Nach dem Vorbringen der Klägerin erfasst der Antrag sämtliche Arbeitszeiten, die sie bis Ende März 2018 über ihre individuell geschuldete regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus erbracht hat und für die sie eine dem Überstundenzuschlag entsprechende weitere Zeitgutschrift begehrt. Die Klage ist dementsprechend als abschließende Gesamtklage zu verstehen und genügt auch insoweit den Bestimmtheitserfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. BAG 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20 – Rn. 12 mwN, BAGE 179, 372*).

18

2. Der Antrag ist auch begründet. Die Klägerin kann vom Beklagten für Überstundenzuschläge eine weitere Zeitgutschrift im Umfang von 38 Stunden und 49 Minuten verlangen.

19

a) Ein vertraglicher Anspruch auf die begehrte Zeitgutschrift aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 10 Ziff. 7 Satz 2 und § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV scheidet allerdings, anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, aus.

20

aa) Der Manteltarifvertrag findet zwar aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Klägerin fällt auch in den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags. Dieser umfasst nach § 1 MTV grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Beklagten. Ein Ausnahmefall iSv. § 2 MTV ist nicht gegeben.

21

bb) Die in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen sehen den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch aber nicht vor.

22

(1) Nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV sind zuschlagspflichtig gemäß § 13 Ziff. 1 MTV Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Nach § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV betragen die Überstundenzuschläge für Überstunden gemäß § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV 30 vH.

23

(2) Damit ist der Anknüpfungspunkt für die Leistung definiert. Ein Anspruch auf den

Zuschlag entsteht – unter der weiteren Voraussetzung eines im Monat der Überstundenleistung nicht erfolgten Freizeitausgleichs – erst dann, wenn die in § 10 Ziff. 1 MTV geregelte regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, die im Durchschnitt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich beträgt, überschritten wird, und nicht bereits dann, wenn in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer im Kalendermonat mehr Arbeitsstunden leisten als es ihrer individuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

24

(3) Ungeachtet der Frage, ob § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV damit eine gegen höherrangiges Recht verstoßende Ungleichbehandlung in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer bei der Vergütung bewirkt, kann die Bestimmung nicht dahin ausgelegt werden, dass die Grenze für den Bezug der Überstundenzuschläge bei einer Teilzeitbeschäftigung proportional zur individuell geschuldeten Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers herabgesetzt wird (*zu den Voraussetzungen einer solchen Auslegung: vgl. BAG 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 50 mwN, BAGE 158, 360; 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – Rn. 45, BAGE 165, 1*). Einem solchen Verständnis steht der Wortlaut des Tarifvertrags entgegen, in dem sich der klare Wille der Tarifvertragsparteien ausdrückt, für sämtliche Arbeitnehmer eine einheitliche Grenze für den Bezug der Überstundenzuschläge festzulegen.

25

(4) Auch die Präambel des Manteltarifvertrags steht hiermit in Einklang. Mit dem darin bekundeten Willen der Tarifvertragsparteien, diskriminierungsfreie Regelungen schaffen zu wollen, wird zum einen etwas Selbstverständliches zum Ausdruck gebracht, denn auch unabhängig von einer solchen Formulierung ist im Zweifel davon auszugehen, dass Tarifvertragsparteien ihre Normsetzungsbefugnis in Übereinstimmung mit höherrangigem Recht ausüben wollen (*st. Rspr., vgl. nur BAG 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 50 mwN, BAGE 158, 360; 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – Rn. 45, BAGE 165, 1*). Zum anderen steht die Passage in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Hinweis, wonach zur besseren Lesbarkeit im Tarifvertrag ausschließlich die männliche Form „Arbeitnehmer“ verwendet und auf die weibliche Form verzichtet wird. Die Präambel kann deshalb nicht zu einer vom Wortlaut des § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV nicht gedeckten Auslegung führen.

26

b) Die Klägerin kann die begehrte weitere Zeitgutschrift von 38 Stunden und 49 Minuten jedoch aus § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB verlangen.

27

aa) § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV ist unter Berücksichtigung der sich aus dem Urteil des Gerichtshofs vom 29. Juli 2024 (- C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]) ergebenden Auslegung des einschlägigen Unionsrechts wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. Paragraph 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung gemäß § 134 BGB insoweit nichtig, als er im Fall von Teilzeitarbeit keine anteilige Herabsetzung der Arbeitszeit, ab deren Überschreiten Überstundenzuschläge zu leisten sind, vorsieht.

28

(1) Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer darf nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer in Vollzeit

beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifvertragliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (*st. Rspr.*, zB BAG 9. Juli 2024 – 9 AZR 296/20 – Rn. 18; 22. Oktober 2019 – 9 AZR 71/19 – Rn. 22; 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – Rn. 47 mwN, BAGE 165, 1).

29

(2) Die in § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV normierte einheitliche Schwelle für die Zahlung der Überstundenzuschläge nach § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV benachteiligt iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wie die Klägerin wegen ihrer Teilzeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern.

30

(a) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt und damit benachteiligt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG 9. Juli 2024 – 9 AZR 296/20 – Rn. 20; 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22 – Rn. 15, BAGE 180, 44; 11. November 2020 – 10 AZR 185/20 (A) – Rn. 49, BAGE 173, 10, jeweils mwN).

31

(b) Dieser Prüfungsmaßstab steht im Einklang mit dem Unionsrecht in der Rahmenvereinbarung.

32

(aa) Mit § 4 Abs. 1 TzBfG wurde Paragraph 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung umgesetzt. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verbietet es, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern „schlechter“ zu behandeln, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 32 mwN). Der Begriff der Beschäftigungsbedingungen iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung umfasst auch Vergütungsbedingungen wie Überstundenzuschläge (EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 34).

33

(bb) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern insbesondere dann ungleich behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Anspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Schwellenwert bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert (vgl. EuGH 6. Dezember 2007 – C-300/06 – [Voß] Rn. 36 f.; 27. Mai 2004 – C-285/02 – [Elsner-Lakeberg] Rn. 17). Im Rahmen der Prüfung einer Ungleichbehandlung stellt der Gerichtshof ua. darauf ab, ob es aufgrund der zu überprüfenden Regelung für die

teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung kommt (*vgl. EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 44; 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [*Lufthansa CityLine*] Rn. 48).

34

(c) Daran gemessen liegt eine unmittelbare Ungleichbehandlung bzw. eine schlechtere Behandlung iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und – insoweit in unionsrechtskonformer Auslegung – auch iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG vor.

35

(aa) Die beim Beklagten in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte sind mit den dortigen vollzeitbeschäftigten Pflegekräften nach der Art des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit sowohl iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG als auch iSv. Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung vergleichbar (*vgl. dazu EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 35). Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Anhaltspunkte, die gegen eine Vergleichbarkeit sprechen könnten, sind weder dargetan noch sonst ersichtlich. Das gilt umso mehr als es auf die Funktion bzw. die Art und den Inhalt der Tätigkeit für die Vergleichbarkeit iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG dann nicht ankommt, wenn diese Kriterien für die Leistungserbringung – wie hier nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 iVm. § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV für die Zahlung von Überstundenzuschlägen – nicht maßgeblich sind (*vgl. dazu BAG 23. März 2021 – 3 AZR 24/20 – Rn. 21; 11. November 2020 – 10 AZR 185/20 (A) – Rn. 51 mwN, BAGE 173, 10*).

36

(bb) § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV enthält eine Differenzierung, die unmittelbar an die Dauer der Arbeitszeit anknüpft. Unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Urteil vom 29. Juli 2024 (*- C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 39 ff.) hat der Senat davon auszugehen, dass durch § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wie die Klägerin iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung wegen ihrer Teilzeit schlechter behandelt werden als vergleichbare in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer.

37

(aaa) Aufgrund der in § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV mit dem Überschreiten der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers einheitlich festgelegten Schwelle für den Bezug von Überstundenzuschlägen müssen in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer die gleiche Anzahl an Stunden arbeiten wie vergleichbare in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer, um den Zuschlag zu erhalten, und zwar unabhängig von ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Eine teilzeitbeschäftigte Pflegekraft kann deshalb die Anzahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen von Zuschlägen erforderlich ist, nicht oder nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als eine vollzeitbeschäftigte Pflegekraft.

38

(bbb) In der für Teilzeitarbeit fehlenden anteiligen Absenkung der Grenze für das Verdienen der Zuschläge liegt eine Abweichung von dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer. Dem steht nicht entgegen, dass die Gesamtvergütung pro

geleisteter Arbeitsstunde für Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräfte bis zum Erreichen der regelmäßigen tarifvertraglichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers von 38,5 Stunden gleich hoch ist. Der Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Urteilen vom 29. Juli 2024 (- C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41) sowie vom 19. Oktober 2023 (- C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 48) und der dortigen Bezugnahme auf sein Urteil vom 27. Mai 2004 (- C-285/02 – [Elsner-Lakeberg] Rn. 17) ist zu entnehmen, dass der Vergleich von in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen ist und eine Gesamtbewertung der einzelnen Vergütungsbestandteile ausscheidet (*ebenso bereits: BAG 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – Rn. 58, BAGE 165, 1; 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 45, 53, BAGE 158, 360; im Ergebnis zustimmend: Selzer EuZA 2024, 216, 223; von Roetten NZA 2024, 1270 f.; aA Jungbauer NZA 2024, 304, 306: „falscher Prüfungsmaßstab“; Kleinebrink/Schomburg ZfA 2024, 435, 439: „falsche Methodik“; Thüsing/Mantsch BB 2023, 2676 f.*). Bei isolierter Betrachtung des Entgeltbestandteils Überstundenzuschlag stellt die Festsetzung der einheitlichen Untergrenze für das Verdienen der Zuschläge für die in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer eine größere Belastung dar, da sie zumindest für einen Teil der Arbeitsstunden, die sie über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten, zwar vergütet werden, für diese aber kein Anspruch auf Überstundenzuschläge besteht. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten demgegenüber Überstundenzuschläge bereits ab der ersten Arbeitsstunde, die sie unter Überschreitung ihrer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit leisten. Dadurch kommt es für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und damit zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung (*vgl. EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41 f.*).

39

(3) Die sich daraus ergebende Schlechterstellung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist nicht iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

40

(a) § 4 Abs. 1 TzBfG regelt – entsprechend Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung – kein absolutes Benachteiligungsverbot. § 4 Abs. 1 TzBfG verbietet eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Die Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein. Eine Schlechterstellung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (*st. Rspr., zB BAG 9. Juli 2024 – 9 AZR 296/20 – Rn. 24 mwN*).

41

(b) Dies entspricht den Anforderungen, die der Gerichtshof an die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von in Teilzeit und in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung stellt.

42

(aa) Danach kann eine unterschiedliche Behandlung nicht allein damit gerechtfertigt werden,

dass sie in einer allgemeinen und abstrakten innerstaatlichen Norm vorgesehen ist. Das gilt auch dann, wenn die zu beurteilenden Vorschriften in Tarifverträgen enthalten sind (*EuGH 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 57; 1. März 2012 – C-393/10 – [O’Brien] Rn. 64*). Das in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleistete Recht auf Kollektivverhandlungen muss im Geltungsbereich des Unionsrechts im Einklang mit ihm ausgeübt werden (*EuGH 19. September 2018 – C-312/17 – [Bedi] Rn. 69 ff.; BAG 9. Juli 2024 – 9 AZR 296/20 – Rn. 25 mwN*).

43

(bb) Der Begriff „sachliche Gründe“ iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verlangt, dass die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder ggf. aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels ergeben (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 47; 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 58 mwN*). Dabei muss der sachliche Grund nicht ausdrücklich in den maßgebenden Tarifverträgen genannt sein. Er kann sich auch im Wege der Auslegung, zB aus der Systematik des Tarifvertrags ergeben (*vgl. EuGH 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 60*).

44

(cc) Die erforderlichen rechtlichen Qualifizierungen sind zwar Aufgabe des Senats als zuständigem nationalen Gericht. Gleichwohl hat der Gerichtshof dem Senat Hinweise gegeben, die ihn bei dieser Beurteilung leiten sollen (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 46 ff.*) und die er damit zu berücksichtigen hat (*vgl. EuGH 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 46 zu den dort gegebenen Hinweisen*). Das liegt grundsätzlich in seiner Zuständigkeit. Insoweit geht es um die verbindliche Auslegung von Unionsrecht, für die der Gerichtshof nach Art. 267 AEUV allein zuständig ist.

45

(c) Ausgehend von diesen Vorgaben des Gerichtshofs scheidet die Annahme eines sachlichen Grundes vorliegend aus.

46

(aa) Der Senat hat in seinem Vorlagebeschluss vom 28. Oktober 2021 (- 8 AZR 370/20 (A) – BAGE 176, 117) in Auslegung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV und unter Berücksichtigung der Systematik des Tarifvertrags zwei Ziele der Regelung zu den Überstundenzuschlägen herausgearbeitet. Zum einen, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten. Zum anderen eine Entgeltbenachteiligung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Hieran hält der Senat fest, wobei zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Begründung im Vorlagebeschluss vom 28. Oktober 2021 (- 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 33 ff., aaO) Bezug genommen wird.

(bb) Beide Ziele können nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 49 bis 53) nicht als sachliche Gründe iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und damit auch nicht als solche Gründe iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG angesehen werden.

(aaa) Die Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV führt dazu, dass von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern geleistete Arbeitsstunden, die über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, ohne die für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer festgelegte regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden zu überschreiten, für den Arbeitgeber eine geringere finanzielle Belastung bedeuten als die gleiche Anzahl von durch einen in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer geleisteten Überstunden, da für diese Stunden keine Überstundenzuschläge zu zahlen sind. Für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer bewirkt § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV also das Gegenteil dessen, was damit erreicht werden soll. Die Regelung schafft letztlich einen Anreiz für den Arbeitgeber, Überstunden eher bei in Teilzeit beschäftigten anzuordnen als bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Für die Gewährung von Überstundenzuschlägen eine einheitliche Untergrenze für beide Gruppen von Arbeitnehmern festzulegen, kann im Hinblick auf in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer somit nicht zur Erreichung des Ziels führen, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 49 f.).

(bbb) Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung kann auch nicht in dem Ziel erkannt werden, eine schlechtere Behandlung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Die diesem Ziel zugrunde liegenden Überlegungen beruhen auf der Prämisse, wonach es einer schlechteren Behandlung von Vollzeitarbeitnehmern gleichkommt, wenn ein Arbeitgeber, der von einem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden verlangt, verpflichtet wird, diesem bereits ab der ersten Stunde, die er über die in seinem Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeitet, Überstundenzuschläge zu gewähren. Diese Prämisse ist fehlerhaft, da in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in diesem Fall in Bezug auf Überstundenzuschläge ebenso behandelt würden wie in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer, vorbehaltlich der Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 51 f.). Beide Arbeitnehmergruppen könnten den Überstundenzuschlag ab Überschreiten ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit beanspruchen.

(cc) Soweit der Beklagte der Auffassung ist, der Tarifvertrag bezwecke letztlich den Schutz der Arbeitnehmer vor übermäßiger – körperlicher und/oder psychischer – Belastung, die die Tarifvertragsparteien in der Grenze der Vollzeit und einer mit ihrer Überschreitung unangemessenen Dauer der Arbeitszeit erblickt hätten, hat ein solches Ziel im Tarifvertrag keinerlei Anklang gefunden. Seine gegenteilige Argumentation, die sich auf eine vermeintliche Unterscheidung zwischen „Mehrarbeit“ und „Überstunden“ stützt, verfängt schon deshalb nicht, weil der Manteltarifvertrag eine solche Differenzierung nicht vornimmt. Nach den tarifvertraglichen Regelungen sind „Überstunden“ iSv. § 10 Ziff. 7 Satz 1 MTV nicht nur die Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers hinausgehen, sondern auch solche Arbeitsstunden, die unter Überschreitung

der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers erbracht werden (vgl. BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 34, BAGE 176, 117).

51

(dd) Die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlichen Gründe iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG – unter Berücksichtigung der Vorgaben des Gerichtshofs zur Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung – bewirkt, jedenfalls soweit es die vorliegend infrage kommenden Ziele der Verhinderung der Anordnung von Überstunden und der Vermeidung einer Entgeltbenachteiligung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anbelangt, keinen unzulässigen Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie. Ob dies gleichermaßen für die Anforderungen gilt, die der Gerichtshof an die Rechtfertigung eines von den Tarifvertragsparteien angestrebten Ausgleichs für besondere Arbeitsbelastungen gestellt hat (vgl. dazu EuGH 19. Oktober 2023 – C-660/20 – [Lufthansa CityLine] Rn. 59 ff.; zur dahin gehenden Kritik vgl. nur: Jungbauer NZA 2024, 304, 306; Kleinebrink/Schomburg ZfA 2024, 435, 442), kann dahinstehen.

52

bb) § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV ist damit, soweit er für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer keine proportionale Herabsetzung der Grenze für das Verdienen von Überstundenzuschlägen entsprechend dem Umfang der Teilzeit vorsieht, wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB nichtig.

53

cc) Die Klägerin hat einen Anspruch auf die begehrte Zeitgutschrift aus § 612 Abs. 2 BGB.

54

(1) Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen – auch teilweise – ausgeschlossen sind (sog. „Anpassung nach oben“; st. Rspr., zB BAG 23. Juli 2019 – 9 AZR 372/18 – Rn. 29; 24. September 2008 – 6 AZR 657/07 – Rn. 34 mwN, BAGE 128, 63). Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG (vgl. etwa BAG 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22 – Rn. 11, BAGE 180, 44; 26. Januar 2017 – 6 AZR 450/15 – Rn. 26, 40 f.; Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 43 Rn. 38; MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 51; ErfK/Preis 24. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 72; aA bspw. Laux/Schlachter/Laux 2. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 182), denn diese Bestimmung enthält allein ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit (BAG 24. September 2008 – 6 AZR 657/07 – aaO). Wenn eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gegen § 4 TzBfG verstößt und nach § 134 BGB insoweit unwirksam ist, ist Richtschnur für die Ermittlung der üblichen Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB die Vergütung, die der Arbeitgeber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zahlt (vgl. Schaub ArbR-HdB/Linck aaO mwN).

55

(2) Danach ist zugunsten der Klägerin im Hinblick auf den in der Monatsübersicht für März 2018 ausgewiesenen positiven Saldo von 129 Stunden und 24 Minuten ein Anspruch auf eine weitere Zeitgutschrift im Umfang der Überstundenzuschläge nach § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV entstanden. Dies entspricht rechnerisch 38 Stunden und 49 Minuten.

56

(a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass im Hinblick auf den vorbezeichneten Saldo Ende März 2018 – bis auf ein Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers – sämtliche Voraussetzungen für das Verdienen der Überstundenzuschläge erfüllt waren. Dem ist der Beklagte in seiner Anschlussrevision nicht entgegengetreten.

57

(b) § 10 Ziff. 9 Satz 1 MTV steht dem Verlangen nach Überstundenzuschlägen in Form einer Zeitgutschrift nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung sind Überstunden und Überstundenzuschläge lediglich grundsätzlich bis zum Ende des drittnächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Die tarifvertragliche Regelung schließt damit einen späteren Ausgleich und insoweit auch die Fortschreibung des Zuschlags in einem Arbeitszeitkonto über das Ende des drittnächsten Kalendermonats hinaus nicht aus. Ein Verlangen der Klägerin, die Überstundenzuschläge auszuzahlen, wird von keiner der Parteien behauptet.

58

dd) Der Anspruch auf die Zeitgutschrift für die Überstundenzuschläge ist schließlich nicht nach § 32 MTV verfallen.

59

(1) Nach § 32 Ziff. 1 iVm. Ziff. 4 MTV verfallen Ansprüche aus dem Tarifvertrag, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden, wobei für Ansprüche nach § 13 MTV eine nur dreimonatige Frist zur Geltendmachung gilt.

60

(2) Die Ansprüche der Klägerin auf eine den Überstundenzuschlägen entsprechende Zeitgutschrift aus § 612 Abs. 2 BGB unterfallen der Ausschlussfrist des § 32 Ziff. 1 MTV (*vgl. BAG 20. April 2011 – 5 AZR 171/10 – Rn. 22 ff., BAGE 137, 375; 27. Juli 2010 – 3 AZR 317/08 – Rn. 33, BAGE 135, 187; im Ergebnis ebenso: Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 43 Rn. 39; MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 53*). Dafür spricht letztlich auch, dass durch die Anwendung der Ausschlussfrist auf Ansprüche nach § 612 BGB Wertungswidersprüche zu Sachverhalten vermieden werden, in denen eine gesetzes- und unionsrechtskonforme Auslegung einer sonst gegen § 4 TzBfG verstoßenden Tarifvertragsbestimmung dazu führt, dass in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer dieselbe tarifvertragliche Leistung wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer verlangen können, mit der Folge, dass die aus einer solchen Auslegung resultierenden Ansprüche – insoweit unproblematisch – der tarifvertraglichen Ausschlussfrist unterliegen.

61

(3) Die Klägerin hat die Überstundenzuschläge in Form von Zeitgutschriften für die Ende März 2018 in ihrem Arbeitszeitkonto ausgewiesenen Plusstunden mit der dem Beklagten am 20. April 2018 zugestellten Klageerweiterung vom 17. April 2018 iSv. § 32 Ziff. 1 MTV geltend gemacht. Dadurch hat sie die kurze Ausschlussfrist von drei Monaten eingehalten.

62

c) Da der Antrag auf die begehrte Zeitgutschrift bereits aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB wegen Verstoßes von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG begründet ist, kann dahinstehen, ob der Anspruch zudem aus Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG und/oder aus § 15 Abs. 1 AGG folgt.

63

III. Der Klägerin steht eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. 250,00 Euro zu. Der darüberhinausgehende Antrag ist unbegründet.

64

1. Der Antrag auf Zahlung einer Entschädigung ist ebenfalls zulässig. Seiner Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO steht nicht entgegen, dass die Klägerin ihr Begehren aus der Abrechnungspraxis des Beklagten bei der Berechnung von Überstundenzuschlägen ableitet, die im Geltungszeitraum des Manteltarifvertrags bestand und nach ihrem Vorbringen über den Abrechnungsmonat März 2018 hinaus weiter anhält. Zwar hat die Klägerin insoweit keinen Endzeitpunkt benannt. Daraus kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass ihr Begehren auch solche Entwicklungen erfassen soll, die nicht bereits abgeschlossen sind. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist vielmehr davon auszugehen, dass der Antrag die Zeit vom Inkrafttreten des Manteltarifvertrags am 8. März 2017 an bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht betrifft. Dabei bezieht er sich auf den gesamten immateriellen Schaden, der der Klägerin nach ihrem Klagevorbringen im betreffenden Zeitraum dadurch entstanden ist, dass der Beklagte sie durch die kontinuierliche Vorenthaltung von Überstundenzuschlägen aufgrund von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV auch mittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt habe. In diesem Verständnis bestehen über die Grenzen der Rechtskraft (§ 322 ZPO) einer Entscheidung über den Antrag keine Unklarheiten.

65

2. Der Antrag ist iHv. 250,00 Euro begründet. § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV verstößt, soweit er einen Anspruch auf Überstundenzuschläge nach § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV erst bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers vorsieht, auch gegen das Verbot der mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts (§ 7 Abs. 1 iVm. § 3 Abs. 2, § 1 AGG). Die Klägerin kann deshalb vom Beklagten gemäß § 15 Abs. 2 AGG die Zahlung einer angemessenen Entschädigung verlangen, die entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht mit „Null“ bemessen werden kann. Der Senat hält – unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls – eine Entschädigung iHv. 250,00 Euro für angemessen. Soweit die Entschädigungsforderung der Klägerin diesen Betrag übersteigt, ist der Klageantrag unbegründet.

66

a) Der persönliche und der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach § 6 AGG und § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG sind unzweifelhaft eröffnet.

67

b) Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wird, soweit es um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf Vergütungsbedingungen geht, nicht durch die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes ausgeschlossen. Vielmehr bestimmt § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG ausdrücklich, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

unberührt bleibt. Das Entgelttransparenzgesetz geht dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für entgeltbezogene Benachteiligungen als *lex specialis* (nur) vor, wenn es eine abschließende Regelung trifft. Das ist im Hinblick auf den Ersatz eines immateriellen Schadens, wie er in § 15 Abs. 2 AGG vorgesehen ist, nicht der Fall (*vgl. BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 100 mwN, BAGE 180, 194*).

68

c) Die Klägerin hat den Entschädigungsanspruch mit ihrer Klageerweiterung vom 17. April 2018, zugestellt am 20. April 2018, auch rechtzeitig iSv. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG gegenüber dem Beklagten geltend gemacht und insoweit zugleich die Klagefrist nach § 61b Abs. 1 ArbGG gewahrt. Bei der beanstandeten Abrechnungspraxis des Beklagten, in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern in Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV für Arbeitsstunden, die zwar ihre individuell geschuldete regelmäßige Arbeitszeit, nicht jedoch die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschreiten, keine Überstundenzuschläge zu berechnen, handelt es sich um einen Dauertatbestand (*vgl. BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 103 mwN, BAGE 180, 194*), der zum Zeitpunkt der Zustellung der Klageerweiterung noch nicht abgeschlossen war. Da die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG nicht vor der Beendigung eines solchen Tatbestands in Lauf gesetzt wird, ist sie hier eingehalten. Das gilt erst recht für die Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG.

69

d) Die Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG liegen, wie das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend erkannt hat, dem Grunde nach vor.

70

aa) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet (*BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 105 mwN, BAGE 180, 194*).

71

bb) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Zu den Gründen iSv. § 1 AGG gehört ua. das Geschlecht.

72

cc) Die Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV bewirkt keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Weder knüpft § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV ausdrücklich an das Geschlecht an, noch besteht eine untrennbare Verknüpfung zwischen Geschlecht und Teilzeitarbeit (*vgl. BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 19, BAGE 176, 117*).

73

dd) Die tarifvertragliche Bestimmung bewirkt aber eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts iSv. § 3 Abs. 2 AGG.

74

(1) § 3 Abs. 2 AGG ist unionsrechtskonform unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs auszulegen. Die Regelung dient der Umsetzung von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG und entsprechender Bestimmungen weiterer Richtlinien, ua. der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG – zwischenzeitlich ersetzt durch die Richtlinie 2006/54/EG – in das nationale Recht.

75

(2) Danach ist der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts iSv. § 3 Abs. 2 AGG und iSv. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG, der den Begriff mittelbare Diskriminierung inhaltsgleich mit § 3 Abs. 2 AGG definiert, erfüllt.

76

(a) § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV benachteiligt, wie oben (*unter Rn. 29 ff.*) ausgeführt, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern, soweit die Bestimmung für die Arbeitsstunden, die in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten, ohne die regelmäßige Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer – also 38,5 Wochenstunden – zu überschreiten, keine Überstundenzuschläge vorsieht.

77

(b) Die tarifvertragliche Regelung ist auch ihrem Wesen nach geeignet, Personen des weiblichen Geschlechts gegenüber Personen des männlichen Geschlechts in besonderer Weise zu benachteiligen.

78

(aa) Davon ist auszugehen, wenn nachgewiesen wird, dass sich § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV auf einen signifikant höheren Anteil von weiblichen Arbeitnehmern im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern ungünstig auswirkt (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 64 mwN; BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 28 mwN, BAGE 176, 117*).

79

(bb) Dieser Nachweis ist auf der Grundlage der vom Beklagten selbst vorgetragenen statistischen Daten, auf die zur Feststellung des Vorliegens einer mittelbaren Benachteiligung zurückgegriffen werden kann (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 58 mwN*), erbracht. Nach diesen Daten sind in der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer, die der Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV unterliegen, Frauen mit einem Anteil von über 90 vH vertreten. Die Aussagekraft der insoweit mitgeteilten Werte für den gesamten Streitzeitraum wird von beiden Parteien nicht in Zweifel gezogen.

80

(cc) Zugunsten des Beklagten kann unterstellt werden, dass in der Gruppe der von § 10 Ziff. 7

Satz 2 MTV erfassten in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer Frauen ebenfalls die Mehrheit stellen. Darauf kommt es für die Feststellung einer mittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in einer Situation wie im vorliegenden Verfahren jedoch nicht an (*EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 67 ff., 73).

81

(c) Ein sachlicher Grund, der eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ausschließen könnte, liegt nicht vor. Insbesondere kann ein solcher Grund nicht darin erkannt werden, dass die Tarifvertragsparteien auf der einen Seite das Ziel verfolgen, den Arbeitgeber davon abzuhalten, für Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, die über die individuell in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, und auf der anderen Seite verhindern wollen, dass in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern schlechter behandelt werden. Die zur Rechtfertigung einer Schlechterstellung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern wegen der Teilzeit (*unter Rn. 39 ff.*) angestellten Erwägungen gelten insoweit nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs für die Beurteilung einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts iSv. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54/EG entsprechend (*vgl. EuGH 29. Juli 2024 – C-184/22 und C-185/22 – [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation]* Rn. 72) und sind damit auch im Rahmen von § 3 Abs. 2 AGG maßgeblich.

82

ee) § 15 Abs. 3 AGG, wonach der Arbeitgeber bei der Anwendung kollektivvertraglicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet ist, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, steht dem Entschädigungsanspruch der Klägerin nicht entgegen.

83

(1) Dies folgt allerdings – entgegen der Auffassung der Revision – nicht bereits daraus, dass dem Beklagten zumindest ein grobes Verschulden hinsichtlich der Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzulasten wäre.

84

(a) Das von § 15 Abs. 3 AGG geforderte Verschulden im Sinne grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz kann sich unzweifelhaft nicht auf die Anwendung der kollektivrechtlichen Vereinbarung beziehen, denn die Anwendung als solche erfolgt regelmäßig mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers und damit absichtlich. Verschulden liegt vielmehr vor, wenn der Arbeitgeber in Anwendung einer kollektiven Vereinbarung einen Arbeitnehmer benachteiligt, obwohl ihm der Verstoß der Vereinbarung gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG bekannt (Vorsatz) oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht bekannt ist (*allg. Meinung, vgl. nur ErFK/Schlachter 24. Aufl. AGG § 15 Rn. 15; Kamanabrou RdA 2006, 321, 337*).

85

(b) Ungeachtet der vom Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 23. März 2017 (- 6 AZR 161/16 – Rn. 43 ff., *BAGE* 158, 360) vertretenen und vom Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 19. Dezember 2018 (- 10 AZR 231/18 – Rn. 46 ff., *BAGE* 165, 1) geteilten Rechtsauffassung, wonach eine Tarifvertragsregelung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit überschritten wird, unwirksam ist, blieb die Rechtslage auch weiterhin umstritten (*vgl. etwa Bayreuther NZA 2019, 1684 f.; insoweit auch zu einer mittelbaren Ungleichbehandlung*

wegen des Geschlechts). Insbesondere neigte auch der Senat in seinem Vorlagebeschluss vom 28. Oktober 2021 (- 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 24 ff., BAGE 176, 117) noch zu der Auffassung, dass § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV keine Ungleichbehandlung von in Teilzeit und in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern bewirkt, und jedenfalls eine ggf. in Betracht zu ziehende Ungleichbehandlung – einschließlich einer mittelbaren Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts – unter Berücksichtigung der mit § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV verfolgten Ziele durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein könnte (BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 370/20 (A) – Rn. 32 ff., aaO). Vor diesem Hintergrund kann jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass sich dem Beklagten die Benachteiligung der Klägerin bei der Anwendung der tarifvertraglichen Regelung geradezu aufdrängen musste. Vielmehr hat er in einer schwierigen Rechtsfrage nach einer vertretbaren Rechtsansicht gehandelt, was im Anwendungsbereich von § 15 Abs. 3 AGG grobes Verschulden ausschließt (vgl. ErfK/Schlachter 24. Aufl. AGG § 15 Rn. 15; BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. Dezember 2024 AGG § 15 Rn. 11).

86

(2) Die Haftungsprivilegierung des § 15 Abs. 3 AGG greift aber deshalb nicht zugunsten des Beklagten ein, weil die Bestimmung – in unionsrechtskonformer einschränkender Auslegung – die Anwendung von Haustarifverträgen wie den vorliegenden Manteltarifvertrag nicht erfasst.

87

(a) Der Gerichtshof ist bereits in seinem Urteil vom 8. November 1990 (- C-177/88 – [Dekker] Rn. 22) zu der Richtlinie 76/207/EWG davon ausgegangen, dass die Richtlinie die Haftung des Urhebers einer Benachteiligung nicht vom Nachweis eines Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig macht. Im Urteil vom 22. April 1997 (- C-180/95 – [Draehmpaehl] Rn. 18 ff.) hat der Gerichtshof – hieran anknüpfend – erkannt, dass dann, wenn sich ein Mitgliedstaat dafür entscheidet, den Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung mit der Sanktion einer Entschädigung zu belegen, der Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung für sich genommen ausreichen muss, um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen, ohne dass die im nationalen Recht vorgesehenen Rechtfertigungsgründe berücksichtigt werden können. Ferner setze die Richtlinie 76/207/EWG (jetzt Richtlinie 2006/54/EG) voraus, dass diese Sanktion zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes geeignet sei, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber habe und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehe (EuGH 22. April 1997 – C-180/95 – [Draehmpaehl] Rn. 25 mwN).

88

(b) Unter Zugrundelegung der sich daraus ergebenden Auslegung des Unionsrechts geht der Senat in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass ein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 15 Abs. 2 AGG gegen den Arbeitgeber auf Entschädigung wegen eines Nichtvermögensschadens aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers voraussetzt, dh. verschuldensunabhängig ausgestaltet ist (vgl. grundlegend BAG 22. Januar 2009 – 8 AZR 906/07 – Rn. 61 ff., BAGE 129, 181; aus jüngerer Zeit etwa: BAG 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 – Rn. 58, BAGE 181, 206; 27. August 2020 – 8 AZR 62/19 – Rn. 89 mwN, BAGE 172, 99).

89

(c) Demgegenüber führt § 15 Abs. 3 AGG in Fällen, in denen der Arbeitgeber eine gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßende und deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksame kollektivrechtliche Vereinbarung anwendet, zu einer Abhängigkeit des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers von einem (mindestens groben) Verschulden des Arbeitgebers als Normanwender.

90

(d) Der Senat muss vorliegend nicht entscheiden, ob § 15 Abs. 3 AGG insgesamt unionsrechtswidrig ist und ggf. welche Folgen sich daraus für die Anwendbarkeit der Regelung ergäben.

91

(aa) Das Bundesarbeitsgericht hat dies bisher offengelassen (*BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 109, BAGE 180, 194; 16. Februar 2012 – 8 AZR 697/10 – Rn. 64; 22. Januar 2009 – 8 AZR 906/07 – Rn. 68, BAGE 129, 181*).

92

(bb) In der Begründung des Gesetzentwurfs zu § 15 Abs. 3 AGG (*BT-Drs. 16/1780 S. 38*) heißt es: „... Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einem tarifschließenden Verband angehören, wirken die Bestimmungen eines Tarifvertrages als Rechtsnormen auf das Arbeitsverhältnis ein. Dieser Gedanke trifft ebenso für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu, die – gegebenenfalls über den Spruch der Einigungsstelle – unmittelbare Bindungswirkung entfalten. Die Richtlinien übertragen den Sozialpartnern bei der Umsetzung der Richtlinien eigenständige Verantwortung. Die vermutete ‚höhere Richtigkeitsgewähr‘ rechtfertigt es, die Rechtsfolgen benachteiligender kollektiver Regelungen anders auszugestalten als bei Maßnahmen, für die der Arbeitgeber allein verantwortlich ist. Diese Grundsätze greifen auch dann, wenn – mangels Tarifbindung – die Geltung von Tarifverträgen im Arbeitsvertrag vereinbart ist, ferner wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist. Eine Haftung der vertragschließenden Tarifvertragsparteien bzw. Betriebsparteien fordert das europäische Recht nicht und wird auch durch dieses Gesetz nicht begründet. ...“.

93

(cc) Im Schrifttum wird in Ansehung der Rechtsprechung des Gerichtshofs in der Rechtssache Draehmpaehl gleichwohl nahezu einhellig die Unionsrechtskonformität von § 15 Abs. 3 AGG bezweifelt (*statt vieler: Däubler/Beck/Olaf Deinert 5. Aufl. AGG § 15 Rn. 108; Hey/Forst in Hey/Forst AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2. Aufl. § 15 VII. Haftungsprivilegierung bei der Anwendung kollektiver Vereinbarungen Rn. 105; BeckOK BGB/Horcher Stand 1. November 2024 AGG § 15 Rn. 38; NK-ArbR/Schneider 2. Aufl. AGG § 15 Rn. 10; MüKoBGB/Thüsing 9. Aufl. AGG § 15 Rn. 40; Jacobs RdA 2009, 193, 198; Kamanabrou RdA 2006, 321, 338; Walker NZA 2009, 5 f.; wohl auch: BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. Dezember 2024 AGG § 15 Rn. 10; Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 20. Aufl. § 36 Rn. 119; eindeutig aA – soweit ersichtlich – nur Wiedemann NZA 2007, 950, 954; wohl auch EuArbRK/Mohr 5. Aufl. RL 2006/54/EG Art. 18 Rn. 5*). Teils wird die Regelung aber auch nur mit Blick auf die Anwendung von kollektivrechtlichen Vereinbarungen, an deren Zustandekommen der Arbeitgeber unmittelbar als Partei mitgewirkt hat, wie etwa beim Abschluss von Haustarifverträgen, als unionsrechtswidrig angesehen (*vgl. ErfK/Schlachter 24. Aufl. AGG § 15 Rn. 15; Staudinger/Serr [2020] AGG § 15 Rn. 59; Krebber EuZA 2009, 200, 214*).

94

(dd) Soweit die Haftungsbeschränkung in § 15 Abs. 3 AGG auch Haustarifverträge erfasste, wäre sie mit dem Unionsrecht nicht vereinbar. Bei Haustarifverträgen handelt – im Unterschied zu firmenbezogenen Verbandstarifverträgen – der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei selbst und nicht etwa ein Dritter, namentlich ein Arbeitgeberverband. Deshalb kann der in der Gesetzesbegründung zu § 15 Abs. 3 AGG angeführte Gesichtspunkt, wonach das europäische Recht keine Haftung der Tarifvertragsparteien fordere, eine Abweichung vom Grundsatz der verschuldensunabhängigen Haftung des Arbeitgebers im Rahmen des in § 15 Abs. 2 AGG geschaffenen Entschädigungsanspruchs nicht rechtfertigen. Dem steht nicht entgegen, dass auch ein Haustarifvertrag keine stets vom Arbeitgeber freiwillig abgeschlossene Vereinbarung ist und sein Abschluss immer auch unter dem Zwang der Einigung steht, weil der Arbeitgeber andernfalls Arbeitskampfmaßnahmen ausgesetzt sein könnte (*vgl. BAG 2. Juli 2024 – 3 AZR 244/23 – Rn. 22 mwN*). Dies ändert aber nichts daran, dass der Arbeitgeber bei Haustarifverträgen als tarifvertragschließende Partei die Möglichkeit hat, unmittelbar auf den Inhalt der Tarifnormen Einfluss zu nehmen. Als Tarifvertragspartei trägt er zudem eine eigene, wenn auch nicht alleinige Verantwortung dafür, dass die Inhaltsnormen des Tarifvertrags mit höherrangigem Recht und insbesondere dem Unionsrecht in Einklang stehen und an der Verwirklichung der in § 1 AGG genannten Ziele mitzuwirken, wozu er durch § 17 Abs. 1 AGG explizit aufgefordert ist (*vgl. Staudinger/Serr [2020] AGG § 15 Rn. 59*).

95

Durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs (*EuGH 22. April 1997 – C-180/95 – [Draehmpaehl] Rn. 18, 21 mwN*) ist geklärt (*acte éclairé*), dass das Unionsrecht eine verschuldensunabhängige Haftung des Verursachers einer Diskriminierung verlangt, ohne dass die im nationalen Recht vorgesehenen Rechtfertigungsgründe Berücksichtigung finden können. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV bedarf es insoweit nicht.

96

(ee) Dahinstehen kann, ob § 15 Abs. 3 AGG – soweit die Regelung mit dem Unionsrecht nicht in Einklang steht – unangewendet zu bleiben hat (*vgl. dazu nur MüKoBGB/Thüsing 9. Aufl. AGG § 15 Rn. 40; Jacobs RdA 2009, 193, 198 f.*). Bei unionsrechtskonformer einschränkender Auslegung ist davon auszugehen, dass Haustarifverträge bereits nicht in den Anwendungsbereich der Regelung fallen.

97

(aaa) Ein nationales Gericht hat die Auslegung des nationalen Rechts so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck einer einschlägigen Richtlinie auszurichten, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht (*EuGH 8. Mai 2019 – C-486/18 – [Praxair MRC] Rn. 36 f.; 4. Oktober 2018 – C-384/17 – [Link Logistik N&N] Rn. 57 f. mwN; BAG 19. November 2019 – 7 ABR 3/18 – Rn. 38 mwN, BAGE 168, 360*). Dies kann auch dazu führen, eine nationale Bestimmung entgegen ihrem Wortlaut hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle nicht anzuwenden, also die Reichweite der innerstaatlichen Bestimmung einzuschränken (*BAG 5. Dezember 2012 – 7 AZR 698/11 – Rn. 37 mwN, BAGE 144, 85*).

Die wortsinnunterschreitende Nichtanwendung eines Gesetzes durch Reduktion bedarf aber immer auch einer besonderen Legitimation. Das Gebot einer unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion setzt daher eine verdeckte Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes voraus, die durch die teleologische Reduktion auf einen richtlinien- (oder weitergehend: unionsrechts-)konformen Sinngehalt zurückgeführt werden kann (*BAG 5. Dezember 2012 – 7 AZR 698/11 – Rn. 37, BAGE 144, 85; vgl. auch BAG 20. Juli 2023 – 6 AZR 228/22 – Rn. 35, BAGE 181, 319*). Sie darf zudem nicht dazu führen, dass der Gehalt einer nach Wortlaut, Systematik und Sinn eindeutigen Regelung im Wege der richtlinienkonformen Auslegung in sein Gegenteil verkehrt wird (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14 ua. – Rn. 73 mwN, BVerfGE 149, 126; BAG 19. November 2019 – 7 ABR 3/18 – Rn. 38 mwN, BAGE 168, 360*) und damit die Grenzen des methodisch Erlaubten überschreiten (*BAG 21. März 2017 – 3 AZR 718/15 – Rn. 30, BAGE 158, 244*).

Die Beurteilung, ob die nationale Bestimmung unionsrechtskonform ausgelegt werden kann, obliegt den nationalen Gerichten (*EuGH 8. Mai 2019 – C-486/18 – [Praxair MRC] Rn. 39; BAG 19. November 2019 – 7 ABR 3/18 – Rn. 38, BAGE 168, 360*).

(bbb) Danach liegen die Voraussetzungen einer einschränkenden unionsrechtskonformen Auslegung von § 15 Abs. 3 AGG in Bezug auf die Anwendung von Haustarifverträgen vor.

(aaaa) Dem Wortlaut nach bezieht sich § 15 Abs. 3 AGG zwar ohne jede Einschränkung auf die Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen, wozu nach dem Wortsinn grundsätzlich auch Haustarifverträge zählen.

(bbbb) Unter Einbeziehung der vom Gesetzgeber herangezogenen Gründe für die Rechtfertigung der Haftungsprivilegierung erschließt sich jedoch, dass § 15 Abs. 3 AGG eine planwidrige Regelungslücke enthält, soweit er die Anwendung von Haustarifverträgen bzw. darin enthaltener Normen nicht von der Haftungsprivilegierung ausnimmt. Bereits das Anknüpfen an die Verbandszugehörigkeit zeigt, dass der Gesetzgeber die Situation der Anwendung von Haustarifverträgen, an deren Abschluss auf Arbeitgeberseite der Arbeitgeber selbst beteiligt ist, nicht spezifisch in den Blick genommen hat. Entsprechend hat er erkennbar nicht berücksichtigt, dass die von ihm gegebene Begründung des Ausschlusses der Haftung der Tarifvertragsparteien jedenfalls in Fällen, in denen der Arbeitgeber nicht nur Anwender der tarifvertraglichen Regelungen, sondern unmittelbar tarifvertragschließende Partei ist, mit dem Unionsrecht in Konflikt gerät. Dies spricht, da dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden kann, er habe sehenden Auges Haustarifverträge einbeziehen wollen, obwohl zumindest in diesen Fällen das Unionsrecht eine verschuldensunabhängige Haftung des Arbeitgebers verlangt, für die Annahme einer verdeckten Regelungslücke.

(cccc) Dem steht – unabhängig von der dahin gehenden Vereinbarkeit von § 15 Abs. 3 AGG mit dem Unionsrecht – nicht entgegen, dass nach der Gesetzesbegründung die

Haftungsprivilegierung ausdrücklich auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen erfassen soll. Denn insoweit stellt der Gesetzgeber gerade darauf ab, dass es sich um Vereinbarungen handelt, die ggf. durch Spruch der Einigungsstelle zustande kommen. Eine solche „Zwangsschlichtung“ kennt das Tarifvertragsrecht grundsätzlich nicht. Aus der Nennung der Betriebs- und Dienstvereinbarungen kann deshalb nicht abgeleitet werden, dass er den Geltungsgrund, den er für die Haftungsprivilegierung gesehen hat, ohne Weiteres auch auf Haustarifverträge übertragen wissen wollte.

[104](#)

e) Danach steht der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. Diese kann – entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts – nicht mit „Null“ bemessen werden.

[105](#)

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zuerkennung einer Entschädigung sei wegen des vom Beklagten geschuldeten materiellen Ausgleichs für die nicht gewährten Überstundenzuschläge unangemessen. Hinzu komme, dass die von der Klägerin erfahrene mittelbare Benachteiligung wegen ihres Geschlechts weniger schwer wiege als eine unmittelbare Benachteiligung. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass dem Beklagten nur ein geringes Verschulden anzulasten sei. Im Ergebnis sei es nicht gerechtfertigt, der Klägerin eine über „Null“ hinausgehende Entschädigung zuzusprechen.

[106](#)

bb) Dies hält, wie der Senat bereits in einem Parallelverfahren entschieden hat (*BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 371/20 – Rn. 15 bis 29, BAGE 176, 134*), der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand.

[107](#)

(1) Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat eine Doppelfunktion: Sie dient einerseits der vollen Kompensation des immateriellen Schadens und andererseits der Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktion muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Sie muss auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen. Eine rein symbolische Entschädigung wird den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinien nicht gerecht. Vielmehr sind die tatsächlich entstandenen Nachteile gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen (*BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 111 f. mwN, BAGE 180, 194*). Schon deshalb kommt ein Absehen von einer Entschädigung bzw. deren Festsetzung auf „Null“ nicht in Betracht (*vgl. BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 371/20 – Rn. 16 ff. mwN, BAGE 176, 134*).

[108](#)

(2) Die Würdigung des Berufungsgerichts lässt zudem außer Acht, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, den immateriellen Schaden auszugleichen, als selbständige Verpflichtung neben seine Pflicht zum materiellen Schadensersatz tritt. Ein geschuldeter materieller Ausgleich kann deshalb kein Umstand sein, der bei der Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG Berücksichtigung finden könnte (*vgl. BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 371/20 – Rn. 20,*

[109](#)

(3) Auch die Annahme, eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts wiege weniger schwer als eine unmittelbare Benachteiligung wegen eines solchen Grundes, entbehrt einer rechtlichen Grundlage. Unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen iSv. § 3 Abs. 1 AGG bzw. § 3 Abs. 2 AGG wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes sind lediglich in unterschiedlichen Bestimmungen geregelte unterschiedliche Formen von Benachteiligung. Mit dieser Differenzierung ist keine Wertung iSv. „schwerwiegend“ oder „weniger schwerwiegend“ verbunden. Die Richtlinien, deren Umsetzung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dient, gehen ebenso wie dieses Gesetz von der Gleichgewichtigkeit der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung aus (*BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 371/20 – Rn. 22 bis 24, BAGE 176, 134*).

[110](#)

(4) Da es für die Haftung des Arbeitgebers auf ein Verschulden nicht ankommt, können zudem Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen, nicht mindernd bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden (*BAG 28. Oktober 2021 – 8 AZR 371/20 – Rn. 25 ff., BAGE 176, 134; vgl. auch BAG 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 – Rn. 58 mwN, BAGE 181, 206*).

[111](#)

cc) Eine Zurückverweisung wegen dieser Rechtsfehler ist nicht veranlasst. Der Senat kann über die Höhe der Entschädigung selbst befinden, da sämtliche entscheidungsrelevanten Tatsachen feststehen. In der gebotenen Abwägung aller Umstände des Einzelfalls erachtet der Senat eine Entschädigung iHv. 250,00 Euro für angemessen. Dieser Betrag ist erforderlich, aber – unter Berücksichtigung der Vielzahl betroffener Arbeitnehmerinnen des Beklagten – auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen, und wahrt insoweit die Verhältnismäßigkeit (*vgl. BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 – Rn. 110 ff., BAGE 180, 194*).

[112](#)

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Spinner

Krumbiegel

Berger

Volz

Voigt