Bundesarbeitsgericht Fünfter Senat	Urteil vom 26. August 2026 - 5 AZR 122/25 - ECLI:DE:BAG:2026:260826.U.5AZR122.25.0
I. Arbeitsgericht Frankfurt (Oder)	Urteil vom 28. November 2019 - 8 Ca 859/19 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg	Urteil vom 16. Mai 2025 - 12 Sa 1016/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitbeschäftigte - Benachteiligung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 5 AZR 155/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 122/25
12 Sa 1016/24
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 2026

URTEIL

Popp, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

Nebenintervenient,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Aue und Hoffmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. Mai 2025 - 12 Sa 1016/24 - insoweit aufgehoben, als es der Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder) vom 28. November 2019 - 8 Ca 859/19 - stattgegeben hat.

2. Die Sache wird - im Umfang der Aufhebung - zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit März 2000 als teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin in deren Einzelhandelsgeschäft in F tätig. Zwischen den Parteien ist streitig, ob sich die vertragliche Wochenarbeitszeit der Klägerin - wie von ihr behauptet - auf 12,02 Stunden oder - so die Beklagte - auf zwölf Stunden beläuft. 2

Für das Arbeitsverhältnis der Klägerin gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der - vom Nebenintervenienten und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft abgeschlossene - Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg vom 30. Oktober 1997 idF des Ergänzungstarifvertrags vom 7. Januar 2014 (MTV). Dieser lautet auszugsweise: 3

„**§ 3**

Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die regelmäßige tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Ziff. 1 und 2 unterschreitet.

…

7. Teilzeitbeschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers in der Zeit vom 01.01. bis 30.09. eines Kalenderjahres in einem Zeitraum von 26 Kalenderwochen durchschnittlich 25 Prozent oder mehr über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen die tatsächliche Arbeitszeit ausweisenden Arbeitsvertrag. …

…

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt 38 Stunden. Das gilt auch für Jugendliche.

   Abweichend hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsverträge, in Betrieben mit Betriebsräten mit deren Zustimmung, eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden vereinbart werden. Eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche ist zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

…

§ 7

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die Zeit, die über die nach § 6 Ziff. 1 und 2 festgelegte regelmäßige tarifliche Arbeitszeit oder einem Arbeitszeitsystem entsprechende Arbeitszeit hinausgeht.

2. Die Betriebsparteien haben zu prüfen, ob Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vermieden werden können. Mehrarbeit ist auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit nach Anhörung des Betriebsrates (soweit ein solcher vorhanden ist) zulässig.

3. Bei der Festsetzung des Entgelts für eine Stunde ist bei Angestellten 1/165 des Monatsgehaltes, bei gewerblichen Arbeitnehmern/innen der Stundenlohn zu berechnen.

4. Mehrarbeit ist mit 25 % Zuschlag zum Stundenentgelt zu vergüten.

5. Die über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat hinaus geleistete Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von weiteren 15 % zu vergüten (insgesamt 40 %).

…

7. Jugendliche dürfen zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nur nach Maßgabe der besonderen gesetzlichen Bestimmungen herangezogen werden.

§ 8

Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit

1. Nachtarbeit ist die in der Nachtzeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit. Für das Zueendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten aus Anlass der Spätöffnung beginnt die Nachtarbeit montags bis samstags erst ab 20:15 Uhr.

2. Sonntagsarbeit ist die in der Zeit von Sonntag 0:00 bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

3. Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

4. Spätöffnungsarbeit … ist die Arbeit, die von Montag bis Samstag in der Zeit von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr geleistet wird.

5. Für Arbeit nach Ziff. 1 - 4 sind zum Entgelt folgende Zuschläge zu zahlen:

a)	Nachtarbeit	50 %
	jedoch im Rahmen von Schichtarbeit	20 %
b)	Sonntagsarbeit	120 %
c)	Feiertagsarbeit	150 %
d)	Spätöffnung	20 % …

…

8. Auf Wunsch oder mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/-in soll eine Abgeltung der geleisteten Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der

Zuschläge durch Freizeit innerhalb der auf die Mehrarbeitsleistung folgenden 2 Wochen gewährt werden. Im Monat Dezember erfolgte Mehrarbeitsleistungen können bis Ende Januar abgegolten werden.

9. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird jeweils nur der höhere Zuschlag gewährt.

…

§ 18

Ausschlussfristen

1. Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Gehalt oder Lohn, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraumes, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden."

Im Jahr 2019 belief sich der tarifliche Stundenlohn der Klägerin auf 15,39 Euro brutto. Ausweislich der der Klägerin erteilten Entgeltabrechnungen leistete sie im Januar 2019 sowie im Zeitraum von März bis Juni 2019 „Mehrstunden", für die die Beklagte keine Mehrarbeitszuschläge zahlte. In den Monaten Januar, April und Juni 2019 erhielt die Klägerin Zuschläge für Nachtarbeit. 4

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 20. März 2019 gegenüber der Beklagten „Ansprüche auf 25 % Mehrarbeitszuschlag rückwirkend zum 20. Dezember 2018 geltend", die diese mit Schreiben vom 7. Juni 2019 zurückwies. 5

Mit ihrer der Beklagten am 28. August 2019 zugestellten Klage hat die Klägerin auf der Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 12,02 Stunden die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen für 62,61 Mehrarbeitsstunden in den Monaten Januar und März bis Juni 2019 verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der MTV sehe eine Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bereits ab Überschreiten ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit vor. Zumindest aber ergebe sich ein solcher Anspruch aus § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 TzBfG, § 134 BGB. Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung verstoße gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Die Beklagte sei deshalb verpflichtet, an sie Mehrarbeitszuschläge ab der ersten Überstunde zu zahlen. Dies 6

gelte auch dann, wenn es sich hierbei um Nachtarbeit gehandelt habe. Ihre Ansprüche seien nicht aufgrund der tariflichen Ausschlussfristenregelung verfallen.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Relevanz - beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, ihr 240,89 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29. August 2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und gemeint, der MTV sehe 8
die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nur für Arbeitsstunden vor, die über 40 Wochenstunden hinausgingen. Diese - gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltende - Belastungsgrenze führe nicht zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern. Die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags bei einer wöchentlichen Arbeitsleistung von mehr als 40 Stunden diene insbesondere dem Ausgleich der sich daraus ergebenden spezifischen beruflichen Belastungen und solle den Arbeitgeber im Interesse des Gesundheitsschutzes von einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitnehmer abhalten. Jedenfalls könne die Klägerin keine Mehrarbeitszuschläge für Stunden verlangen, für die Nachtarbeitszuschläge gezahlt wurden. Zudem sei die Forderung teilweise verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klä- 9
gerin hat das Landesarbeitsgericht ihr - soweit für die Revision von Bedeutung - stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision. Im Laufe des Revisionsverfahrens hat der Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V. den Beitritt zum Verfahren als Nebenintervenient auf Seiten der Beklagten erklärt und sich deren Revisionsantrag angeschlossen. Für den Fall des Unterliegens mit diesem Antrag hat er hilfsweise beantragt, das Verfahren für eine angemessene Frist, deren Dauer in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, auszusetzen, um Tarifverhandlungen zwischen ihm und ver.di zur Beseitigung des - vom erkennenden Gericht bejahten - Verstoßes der einheitlichen Auslösegrenze von über 40 Wochenarbeitsstunden für Mehrarbeitszuschläge im MTV zu führen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage mit der gegebenen Begründung nicht iHv. 240,89 Euro brutto nebst Zinsen stattgeben. Mangels hinreichender Feststellungen kann der Senat in der Sache keine endgültige Entscheidung treffen *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils und insoweit zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht *(§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO)*. 10

I. Im Ausgangspunkt zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung der begehrten Zuschläge nicht unmittelbar aus dem nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG normativ für die Parteien geltenden MTV ergeben kann. Dieser sieht eine Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nicht bereits ab Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit vor. Es hat aber zu Unrecht angenommen, nach § 7 Ziff. 1 MTV bestimme sich die Auslösegrenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen nach der jeweils für eine Vollzeitarbeit festgelegten - zwischen 38 und 40 Stunden variierenden - Wochenarbeitszeit. Nach § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV sind Mehrarbeitszuschläge vielmehr erst dann zu zahlen, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden in der Woche arbeitet. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen *(vgl. zu deren Grundsätzen BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21)*. 11

1. Der bloße Wortlaut der Tarifnormen gibt dabei noch kein eindeutiges Verständnis vor. Nach § 7 Ziff. 4 und 5 MTV ist „Mehrarbeit“ mit einem Zuschlag von 25 % bzw. - soweit es sich um über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat geleistete Mehrarbeit handelt - von 40 % zum Stundenentgelt zu vergüten. § 7 Ziff. 1 MTV definiert Mehrarbeit dabei ua. als die Zeit, die über die „nach § 6 Ziff. 1 und 2 festgelegte regelmäßige tarifliche Arbeitszeit“ hinausgeht. Nach ihrer sprachlichen Fassung knüpft die Norm damit an die in § 6 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV festgelegte „regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit“ von 38 Stunden an. 12

Dies könnte den Schluss darauf zulassen, dass Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich ab der 39. Wochenstunde zu zahlen sind. Demgegenüber bestimmt jedoch § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV, dass „(e)ine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche … zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten“ ist. Dies könnte darauf hindeuten, dass eine Zuschlagspflicht erst ab der 41. Wochenstunde bestehen soll.

2. Im Interesse einer von den Tarifvertragsparteien ersichtlich gewollten praktisch brauchbaren Lösung können diese - auf den ersten Blick nicht gänzlich widerspruchsfreien - Regelungen nur dahin verstanden werden, dass mit § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV eine abweichende Maßgabe für die Zuschlagspflicht von Mehrarbeitsstunden nach § 7 Ziff. 4 und 5 MTV aufgestellt werden sollte. Mehrarbeitszuschläge sollen danach (nur) dann zu zahlen sein, wenn - über die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden hinaus - mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet wird *(vgl. zu § 5 Ziff. 3 des Manteltarifvertrags für die Betriebe des Einzel- und des Versandhandels im Land Niedersachsen vom 24. Februar 2014: BAG 26. November 2025 - 5 AZR 155/22 - Rn. 11)*. Der Regelungsgehalt des § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV beschränkt sich nicht auf die Fälle einer einvernehmlichen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV. Zwar könnte der Umstand, dass beide Regelungen in einem Absatz enthalten sind, auf ein gegenteiliges Verständnis hindeuten. Allerdings lässt die sprachliche Formulierung von Satz 2 der Norm erkennen, dass ihr Anwendungsbereich über den des Satzes 1 hinausgehen soll. Denn nach § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ist „eine“ über die „regelmäßige tarifliche Arbeitszeit“ hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten und nicht lediglich „die“ in Satz 1 der Norm angesprochene verlängerte Arbeitszeit, die zwangsläufig die tarifliche iSv. § 6 Ziff. 1 Satz 1 MTV übersteigt. Hätten die Tarifvertragsparteien mit § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV lediglich die Fälle in Abs. 2 Satz 1 erfassen wollen, hätte es nahegelegen, lediglich „die“ nach dieser Bestimmung festgelegte längere Wochenarbeitszeit zuschlagsfrei zu stellen. 13

3. Auch die Tarifgeschichte stützt die vorliegende Auslegung. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg vom 21. Februar 1991 (MTV 1991) sah in § 6 Ziff. 1 Satz 1 noch eine - einheitliche - „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ von 40 Stunden vor. Mehrarbeitszuschläge waren nach dem MTV 1991 ab der 41. Wochenstunde zu zahlen. Im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg vom 31. Mai 1994 (MTV 1994) wurde die 40-Stundenwoche dann erstmals abgesenkt. Dabei sollte nach § 6 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV 1994 bis zum 31. Dezember 1994 zunächst weiterhin eine „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ von 40 Stunden gelten. Erst ab dem 1. Januar 1995 betrug die „regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit“ nach Satz 2 der Norm nur noch 39 Stunden. Gleichzeitig vereinbarten die Tarifvertragsparteien erstmals die - jetzt entsprechend in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV enthaltene - Öffnungsklausel für freiwillige Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträge, die eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden gestattete *(§ 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV 1994)*. Gleichzeitig stellten sie in Satz 2 der Norm klar, dass eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche nur zuschlagsfrei zusätzlich vergütet werden sollte. Dieser Zusammenhang zeigt, dass die Tarifvertragsparteien zwar die wöchentliche Arbeitszeit ohne Lohnausgleich *(vgl. § 7 Ziff. 3 MTV 1994)* absenken, im Gegenzug dafür aber die Auslöseschwelle für Mehrarbeitszuschläge unverändert bei 40 Wochenstunden belassen wollten. 14

II. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht zudem angenommen, die tarifvertragliche Zuschlagsregelung sei nicht mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Die Regelungen in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 7 Ziff. 1 und 4 MTV verstoßen gegen die Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG und sind daher insoweit nach § 134 BGB nichtig, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangen. Teilzeitbeschäftigten - wie der Klägerin - steht damit nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Mehrarbeitszuschlag bereits für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschreiten. 15

1. § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ist nicht mit dem Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. 16

a) 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 seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot in Satz 1 für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Mit diesen Bestimmungen hat der Gesetzgeber Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (Rahmenvereinbarung) umgesetzt. Dieser 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 *(vgl. etwa EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 32 mwN)*. Entsprechend den Vorgaben der Rahmenvereinbarung und im Einklang mit der hierzu ergangenen - für den Senat bindenden - Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist § 4 Abs. 1 TzBfG daher unionsrechtskonform auszulegen und anzuwenden *(vgl. etwa EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale] Rn. 38; 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 76; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 210 mwN)*. 17

b) Das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern in § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für die Tarifvertragsparteien. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zu ihrer Disposition. Tarifvertragliche Regelungen müssen deshalb mit § 4 Abs. 1 18

TzBfG vereinbar sein *(st. Rspr., zB BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 17; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 28 mwN)*. Dies gibt auch das Unionsrecht vor *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 30 ff.; 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 28 ff.)*.

c) § 6 Ziff. 1 Abs. 2 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. 19

aa) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union werden in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in ihren Beschäftigungsbedingungen schlechter iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung behandelt, wenn sich der für die Entstehung eines Vergütungsanspruchs bei Vollzeitarbeitskräften maßgebende Grenzwert für Arbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten nicht proportional zu ihrer Arbeitszeit vermindert *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 42, 44; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 47 f.; sh. bereits EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17)*. Der Gerichtshof stellt in diesem Zusammenhang darauf ab, ob es aufgrund der jeweiligen Regelung für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung kommt, weil identische Grenzwerte für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte Letztere - gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit - in höherem Maß belasten *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 48)*. Dieser Vergleich ist dabei aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 41; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 48, 54; 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17)* methodisch für jeden einzelnen Entgeltbestandteil vorzunehmen *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 23 mwN)*. 20

bb) Aufgrund der mit dem Überschreiten der 40. Wochenstunde einheitlich festgelegten Schwelle für den Bezug von Mehrarbeitszuschlägen 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. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer kann deshalb die Anzahl an Arbeitsstunden, die für das Verdienen von Zuschlägen erforderlich ist, nicht oder nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreichen als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer *(vgl. dazu auch EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 47; BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 22)*. Die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten resultiert daraus, dass die einheitliche Auslösegrenze für die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen eine Abweichung von dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG iVm. Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz darstellt *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 43 f.; 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 54)*. 21

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich weder aus der Entscheidung des Gerichtshofs vom 12. Oktober 2004 *(- C-313/02 - [Wippel])* noch aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Oktober 2021 *(- 6 AZR 253/19 - BAGE 176, 79)* Gegenteiliges. 22

(1) Soweit der Gerichtshof erkannt hat, dass eine in Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG (jetzt Richtlinie 2003/88/EG) erlassene - für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltende - einheitliche wöchentliche Höchstarbeitszeit keine unterschiedliche oder gar schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften bewirkt *(EuGH 12. Oktober 2004 - C-313/02 - [Wippel] Rn. 50)*, lässt sich dies eindeutig nicht auf die vorliegend zu beurteilende Tarifnorm übertragen. Die Arbeitszeitrichtlinie legt Mindestvorschriften fest, die einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Gewährung von - ua. täglichen und wöchentlichen - Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit gewährleisten. Dieser 23

Schutz stellt ein soziales Recht dar, das jedem Arbeitnehmer - losgelöst vom Umfang seiner Arbeitszeit - einen Mindestanspruch einräumt, der für den Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit erforderlich ist *(vgl. EuGH 12. Oktober 2004 - C-313/02 - [Wippel] Rn. 47 f.)*. In § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV haben die Tarifvertragsparteien aber keine - einheitlich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte geltende - arbeitsschutzrechtliche Höchstarbeitszeitgrenze festgelegt. Vielmehr setzt die Norm einen einheitlichen Grenzwert für die Vergütung von Mehrarbeitsstunden fest.

(2) Soweit der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts für das Tarifsystem des TVöD-K angenommen hat, Teilzeit- und Vollbeschäftigte befänden sich bei der Erbringung von über die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden, ungeplanten Arbeitsleistungen nicht in einer vergleichbaren Situation, da die Tarifvertragsparteien für das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden den bestehenden unterschiedlichen Interessenlagen beider Gruppen durch unterschiedliche Regelungen Rechnung getragen hätten *(vgl. BAG 15. Oktober 2021 - 6 AZR 253/19 - Rn. 37, BAGE 176, 79)*, lässt sich dies nicht auf das Tarifsystem des MTV übertragen. Die für die Erwägungen des Sechsten Senats maßgebenden tariflichen Bestimmungen *(vgl. hierzu BAG 15. Oktober 2021 - 6 AZR 253/19 - Rn. 39 - 44, aaO)* finden sich nicht in entsprechender Weise im MTV. Insbesondere haben die Tarifvertragsparteien des MTV für die Vergütung von Überstunden der Teilzeitbeschäftigten einerseits und Mehrarbeit der Vollzeitbeschäftigten andererseits nicht jeweils eigenständige Regelungen geschaffen, die die in Teilzeit Beschäftigten zum Teil sogar begünstigen. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 iVm. § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV regeln die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen vielmehr für beide Personengruppen einheitlich. Soweit die Beklagte sich auf § 3 Ziff. 7 MTV stützt, trifft dieser keine Regelung zur Vergütung von Überstunden, sondern gewährt nur einen Anspruch auf Vertragsanpassung. Darüber hinaus fehlt es an einem eigenständigen Freizeitregime für den Ausgleich von Überstunden für Teilzeitbeschäftigte. Denn § 8 Ziff. 8 MTV, der die Bedingungen für einen Freizeitausgleich ua. für Mehrarbeit festlegt, gilt für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen und erfasst nach § 7 Ziff. 1 24

MTV zudem nur diejenigen „Überstunden“, die die tarifliche Arbeitszeit von 38 Stunden in der Woche übersteigen.

d) Die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 25

aa) § 4 Abs. 1 TzBfG regelt - im Einklang mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung - kein absolutes Benachteiligungsverbot. Vielmehr verbietet die Norm 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 damit am Zweck der Leistung zu orientieren *(st. Rspr., zB BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 26 mwN)*. 26

bb) Die Anforderungen an einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG müssen den Maßgaben der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung entsprechen. 27

(1) Nach den unionsrechtlichen Vorgaben kann eine unterschiedliche Behandlung nicht allein damit gerechtfertigt werden, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten innerstaatlichen Norm vorgesehen ist. Sie muss vielmehr einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein. Zudem muss dieses Ziel in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden und die Ungleichbehandlung im Hinblick auf das Ziel angemessen sein *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 57, 62 f.)*. Um sichergehen zu können, dass diese Anforderungen erfüllt sind, muss die unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sein, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage ob- 28

jektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen. 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)*.

(2) Diese Anforderungen an das Vorliegen eines sachlichen Grundes iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gelten auch, wenn die zu beurteilenden Vorschriften in Tarifverträgen enthalten sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss das in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleistete Recht auf Kollektivverhandlungen im Geltungsbereich des Unionsrechts im Einklang mit ihm ausgeübt werden *(vgl. etwa EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 70; 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] Rn. 74 mwN)*. Auch wenn die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Aushandlung und des Abschlusses von Tarifverträgen über einen weiten Beurteilungsspielraum verfügen, wird dieser durch die Pflicht begrenzt, die Wahrung des Unionsrechts sicherzustellen *(vgl. etwa EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 71; 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] aaO)*. Dies gilt selbst dann, wenn das Recht auf Kollektivverhandlungen im nationalen Mitgliedstaat - wie in Art. 9 Abs. 3 GG - verfassungsrechtlichen Schutz genießt *(EuGH 15. Juli 2010 - C-271/08 - Rn. 43)*. Im Übrigen gibt auch die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie nichts Anderes vor. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beurteilung des sachlichen Grundes iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vollständig durch das Unionsrecht determiniert ist oder ein nationaler Umsetzungsspielraum verbleibt und damit die nationalen Grundrechte grundsätzlich Beachtung finden *(vgl. BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 42 ff. und 63 ff., BVerfGE 152, 152)*. 29

(a) Eine Beschränkung der gerichtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes auf eine bloße Willkürkontrolle *(vgl. dazu BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 163 ff.)* kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil diese nur 30

bei Tarifnormen erfolgt, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG und nicht - wie vorliegend - am spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG zu messen sind *(BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 30; vgl. bereits BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 17; Zwanziger AuR 2025, 234, 247 f.)*. Zudem gilt der gerichtliche Prüfungsmaßstab einer bloßen Willkürkontrolle auch nur bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen weder spezifische Schutzbedarfe berührt noch Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen erkennbar sind *(BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 163)*. Diese Bedingung ist vorliegend nicht gegeben. Denn § 4 Abs. 1 TzBfG trägt - im Einklang mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung - als Konkretisierung des in Art. 20 GRC kodifizierten allgemeinen Gleichheitssatzes gerade dem spezifischen Schutzbedarf in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer Rechnung *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 37; 5. Mai 2022 - C-265/20 - [Universiteit Antwerpen ua.] Rn. 42; vgl. Ulber NZA 2025, 449, 451; Spelge ZTR 2025, 227, 234 f.; Witschen ZFA 2025, 271, 292)*. Entgegen der Auffassung des Nebenintervenienten kommt es nicht darauf an, ob der Tarifvertrag bei einer Gesamtbetrachtung die spezifischen Interessen Teilzeitbeschäftigter systematisch vernachlässigt. Werden spezifische Schutzbedarfe oder Minderheitsinteressen im Tarifvertrag systematisch übergangen, kann die Richtigkeitsvermutung des Tarifvertrags nicht mehr greifen *(BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 161 aE)*. In diesen Fällen besteht erst recht - und nicht erst dann - eine gesteigerte gerichtliche Kontrolldichte.

(b) Darüber hinaus gebietet der Anwendungsvorrang des Unionsrechts vor dem nationalen Recht eine gerichtliche Prüfung anhand der durch Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach Maßgabe der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen. 31

(aa) Der Vorrang des Unionsrechts gilt grundsätzlich auch mit Blick auf das nationale Verfassungsrecht und damit auch im Verhältnis zu den Grundrechten des Grundgesetzes *(vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 210,* 32

233, jeweils mwN). Unerheblich ist, ob das maßgebende Unionsrecht gestaltungsoffen ist oder der Rechtsstreit unionsrechtlicher Volldeterminierung unterliegt *(vgl. zu Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 209 f.; Sagan AuR 2026, 55, 58; Seiwerth jM 2026, 113, 116)*. Zwar steht der Vorrang des Unionsrechts dabei unter dem Vorbehalt, dass die Unionsgrundrechte einen wirksamen Schutz gegenüber der Hoheitsgewalt der Union bieten, der dem vom Grundgesetz jeweils als unabdingbar gebotenen Grundrechtsschutz im Wesentlichen gleich zu achten ist, insbesondere den Wesensgehalt der Grundrechte generell verbürgen. Nach dem derzeitigen Stand des Unionsrechts ist aber davon auszugehen, dass diese Voraussetzungen grundsätzlich erfüllt sind *(vgl. zum Ganzen BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 mwN)*.

(bb) Anders als der Nebenintervenient meint, setzt der Anwendungsvorrang des Unionsrechts nicht voraus, dass der Europäische Gerichtshof bei der Auslegung des Unionsrechts auf die Grundrechtecharta zurückgreift. Nicht nur die Grundrechte der Europäischen Union, sondern auch das unionale Fachrecht in der Auslegung durch den Gerichtshof genießen Anwendungsvorrang *(vgl. auch BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 153, 164 ff.)*. Unabhängig davon ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung spezifischer Ausdruck eines unionalen Grundrechts, da er den in Art. 20 GRC kodifizierten allgemeinen Gleichheitssatz konkretisiert, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 37; 5. Mai 2022 - C-265/20 - [Universiteit Antwerpen ua.] Rn. 42)*. Zugleich ist er Ausdruck eines in Art. 151 AEUV geregelten Grundsatzes des Sozialrechts der Union *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 31; 10. Juni 2010 - C-395/08 und C-396/08 - [Bruno und Pettini] Rn. 32)*. 33

(cc) Die sich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union aus Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ergebenden Anforderungen an den sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigter führen zudem nicht zu einer Rechtslage, die den von Art. 9 Abs. 3 34

GG als unabdingbar vorausgesetzten Grundrechtsstandard in einem Maße unterschreitet, dass der hierdurch garantierte Mindeststandard nicht mehr gewahrt wäre *(vgl. zum Maßstab BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 235, 254 mwN)*.

Dabei kann dahinstehen, welche konkrete Reichweite dem Grundrecht aus Art. 28 GRC zukommt *(vgl. zum Meinungsstreit Rudkowski ZFA 2025, 139, 158 f.; Denke RdA 2025, 243, 249 f.)* und ob durch den Verweis auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ in Art. 28 GRC der Gewährleistungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG in das unionale Grundrecht inkorporiert wird *(so Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 409)*. Jedenfalls gewährleistet Art. 28 GRC auch nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union den Sozialpartnern einen weiten Beurteilungs- und Ermessensspielraum nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung *(EuGH 5. März 2026 - C-210/24 - [AESTE] Rn. 68 ff.; 15. Dezember 2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] Rn. 71 ff.; 19. September 2018 - C-312/17 - [Bedi] Rn. 59 mwN)*. Zudem stellt Art. 152 Abs. 1 AEUV klar, dass die Union „die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme [anerkennt und fördert]“ und dass sie „den sozialen Dialog [fördert] und dabei die Autonomie der Sozialpartner [achtet]“. Auch wenn man annähme, dass die Anforderungen an den sachlichen Grund iSv. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung in der Auslegung durch den Gerichtshof dem Gewährleistungsgehalt der Tarifautonomie nicht ausreichend Rechnung trügen, käme der Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG nicht zum Tragen. Dessen Wesensgehalt wäre durch die Auslegung des Art. 28 GRC durch den Gerichtshof vorliegend nicht verletzt. 35

Zwar stehen den Tarifvertragsparteien bei der Wahrnehmung ihrer mit Art. 9 Abs. 3 GG eröffneten Kompetenz zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Diese sind jedoch durch die Grundrechte der Mitglieder der Tarifvertragsparteien begrenzt, mit denen sie in Ausgleich zu bringen sind. Die Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien sind insbesondere dann enger, wenn tarifvertragliche 36

Differenzierungen an personenbezogene Merkmale anknüpfen oder Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Minderheiten betroffen sind und diese oder spezifische Gruppeninteressen systematisch vernachlässigt wurden *(BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 160 f.)*. Gleiches muss gelten, wenn es - wie hier - um den vom nationalen und unionalen Gesetzgeber anerkannten spezifischen Schutzbedarf in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer geht *(vgl. auch Ulber NZA 2025, 449, 451; Spelge ZTR 2025, 227, 234 f.; Witschen ZFA 2025, 271, 292)*. Auch in diesem Fall wäre eine strikt am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Prüfung für die Zulässigkeit von Benachteiligungen dieser Personengruppe geboten, die mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar wäre oder ihn zumindest nicht in seinem Wesensgehalt berühren würde.

cc) Ausgehend von den unionsrechtlichen Vorgaben ist die sich aus § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ergebende Ungleichbehandlung in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer nicht sachlich gerechtfertigt. Dabei bedarf es keiner Entscheidung, ob bei der Rechtfertigungsprüfung alle objektiv vorliegenden Gründe heranzuziehen sind *(vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 165 ff.; BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 - Rn. 33 ff.)* oder ob diese im Tarifvertrag Anklang gefunden haben müssen. Denn es liegen keine sachlichen Gründe iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG, Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vor. 37

(1) Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung ist nicht geeignet, den Arbeitgeber durch eine Verteuerung der Mehrarbeit von ihrer generellen Anordnung abzuhalten. Indem die Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden auch bei Teilzeitbeschäftigten erst ab der 41. Wochenstunde einsetzt, führt deren Mehrarbeit zu einer geringeren finanziellen Belastung des Arbeitgebers als die entsprechende Anzahl von Mehrarbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigten *(vgl. ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 38)*. 38

(2) Die Zuschlagsregelung lässt sich auch nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden zu einer besonderen Belastung führt, die finanziell kompensiert und - damit einhergehend - im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. 39

Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung ist zur Erreichung dieses Ziels zwar nicht grundsätzlich ungeeignet *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 64; ausf. dazu bereits BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 43 f.)*, verfolgt es aber nicht in angemessener und kohärenter Weise. An dieser Rechtsauffassung hält der Senat weiterhin fest.

(a) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union läuft eine einheitliche - auf den Monat bezogene - Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen darauf hinaus, dass die individuellen Auswirkungen, die eine durch Mehrarbeit bedingte Arbeitsbelastung typischerweise auch bei Teilzeitkräften haben kann, außer Betracht bleiben und die eigentlichen Gründe für das Institut der Teilzeitarbeit - wie zB etwaige außerberufliche Belastungen der Teilzeitkräfte - nicht berücksichtigt werden *(vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 63)*. 40

(b) Dies gilt auch für die Festlegung des einheitlichen wöchentlichen Grenzwerts in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV. Mit einer solchen Regelung werden die besonderen Belastungen, die eine über die individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit typischerweise auch bei Teilzeitarbeitnehmern haben kann, von den Tarifvertragsparteien nicht angemessen berücksichtigt. Nach der Intention des Gesetzgebers soll Teilzeitarbeit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern *(vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 11)*. Bei dem Großteil der in Teilzeit Beschäftigten handelt es sich um Frauen *(vgl. dazu schon die Gesetzesbegründung zum TzBfG BT-Drs. 14/4374 S. 11; sh. auch Statistisches Bundesamt [Destatis] Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025)*. Dies gilt insbesondere für den Einzelhandel, in dem der Frauenanteil sogar bei 68 % liegt *(vgl. BIBB/BAuA-2012 BAUA-Faktenblatt Schöne neue Handelswelt? Arbeitsbedingungen im Einzelhandel)*. Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten arbeitet aufgrund familiärer oder persönlicher Gründe in Teilzeit. Ausschlaggebend hierfür ist häufig, dass Kinder, pflegebedürftige Personen oder Menschen mit Behinderung betreut werden müssen oder eine Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden soll. Auch eigene Erkrankungen oder Behinderungen bilden den Grund dafür, dass nur in einem zeitlich reduzierten Umfang 41

gearbeitet wird *(vgl. dazu bereits BT-Drs. 14/4374 S. 11; sh. auch Statistisches Bundesamt [Destatis] Zahl der Woche Nr. 03 vom 16. Januar 2024)*.

(c) Die einheitliche Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV lässt die Belastungen außer Betracht, die sich für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit im Kontext dieser spezifischen Lebensumstände typischerweise ergeben können. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass den Tarifvertragsparteien in tatsächlicher Hinsicht grundsätzlich eine Einschätzungsprärogative bei der Beurteilung der Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Folgen ihrer Regelungen zusteht *(vgl. etwa BAG 19. Dezember 2024 - 6 AZR 131/23 - Rn. 35 mwN)*. Anhaltspunkte, dass sie davon ausgehen konnten, eine die vertragliche Wochenarbeitszeit überschreitende Mehrarbeit für Teilzeitkräfte sei unter Berücksichtigung der Gründe, derentwegen typischerweise eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, weniger belastend als für Vollzeitbeschäftigte, sind weder dargetan noch ersichtlich. Auch der in diesem Zusammenhang herangezogenen schriftlichen Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 6. Oktober 2023 *(vgl. Ausschuss-Drs. 20(11)400 S. 3, 9 f.)* lässt sich nicht entnehmen, dass Vollzeitarbeitnehmer ab der 41. Wochenstunde größeren Belastungen ausgesetzt sind als Teilzeitbeschäftigte bei einer (proportionalen) Überschreitung ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit *(vgl. ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 39 - 47 mwN)*. Der Umstand, dass auch die Gruppe der vom Geltungsbereich des MTV erfassten Vollzeitarbeitnehmer mehrheitlich weiblich ist, ist unerheblich. Das Geschlechterverhältnis bei den Vollzeitbeschäftigten lässt keinen Rückschluss auf die Belastungssituation der Teilzeitbeschäftigten zu. Entsprechendes gilt, wenn man mit Tätigkeiten im Einzelhandel typischerweise einhergehende körperliche und psychische Belastungen in den Blick nähme. Selbst wenn man annähme, dass diese (erst) bei einer Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden besonders stark ausgeprägt sein sollten, blieben weiterhin die Belastungen unberücksichtigt, die sich bei Teilzeitkräften typischerweise aus der Kumulation von einem Überschreiten ihrer vertraglichen Arbeitszeit und ihren außerberuflichen Verpflichtungen ergeben. 42

(d) Entgegen der Auffassungen der Beklagten und des Nebenintervenienten führen auch weder die sonstigen Regelungen des MTV noch § 106 GewO zu einer anderen Beurteilung. § 6 Ziff. 2 MTV erlaubt von den Vorgaben des § 6 Ziff. 1 MTV abweichende Regelungen, wenn eine im Voraus festgelegte Freizeit vereinbart wird. In diesem Fall muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lediglich im Durchschnitt von bis zu 52 Wochen eines Kalenderjahres erreicht werden. Ziff. 5 und 6 der Norm enthält ua. Vorgaben für Einsätze zu Spätöffnungszeiten, und § 8 Ziff. 8 MTV sieht vor, dass die nach dem MTV zu zahlenden Zuschläge auf Wunsch oder mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch durch eine kurzfristige Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Keine dieser - für Vollzeit- und Teilzeitkräfte gleichermaßen geltenden - Tarifnormen hat zur Folge, dass gerade die individuellen Belastungen, die aufgrund der spezifischen Situation Teilzeitbeschäftigter mit einer Ableistung von Überstunden typischerweise verbunden sein können, in den Blick genommen werden. Gleiches gilt für § 3 Ziff. 2 MTV, der Maßgaben für die Verteilung der (regelmäßigen) wöchentlichen Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter auf die einzelnen Wochentage und eine tägliche Mindestarbeitszeit festlegt, sowie für § 10 MTV, der lediglich nach einer Elternzeit aus dem Betrieb ausgeschiedene Arbeitnehmer betrifft. Auch der in § 3 Ziff. 7 MTV vorgesehene Anspruch von Teilzeitarbeitnehmern ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen lediglich eine Anpassung der vertraglichen Wochenarbeitszeit an die tatsächlich regelmäßig geleistete. Damit setzt die Norm die regelmäßige Anordnung von Überstunden voraus, verhindert diese aber weder noch kompensiert sie deren zusätzliche Ableistung. Soweit „Mehrarbeit“ nach § 7 Ziff. 2 Satz 2 MTV auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit und - soweit vorhanden - nach „Anhörung“ des Betriebsrats zulässig ist, betrifft diese Einschränkung ohnehin nur die Anordnung von Arbeitszeit, die über die in § 6 Ziff. 1 Satz 1 MTV festgelegte regelmäßige Arbeitszeit von 38 Wochenstunden *(vgl. § 7 Ziff. 1 MTV)* hinausgeht. Auch der Hinweis, dass der Arbeitgeber darüber hinaus bei der Anordnung von Überstunden nach § 106 GewO die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen muss, verfängt nicht. Die Mehrarbeitszuschläge sind für bereits geleistete Mehrarbeit zu gewähren und betreffen damit (ua.) den Fall, dass der 43

Arbeitgeber seine diesbezügliche Anordnung im Rahmen der gesetzlichen (und tariflichen) Vorgaben bereits getroffen hat.

(3) Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durch eine einheitliche Auslöseschwelle, wie sie in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV geregelt ist, kann nicht damit gerechtfertigt werden, eine andernfalls eintretende Benachteiligung Vollzeitbeschäftigter zu verhindern *(vgl. bereits ausf. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 48; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 49)*. Dem stehen die den Senat bindenden Vorgaben von Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung in der Auslegung des Gerichtshofs der Europäischen Union entgegen, nach denen Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte bei Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in Bezug auf Überstunden gleichbehandelt werden und damit gerade keine Benachteiligung Vollbeschäftigter vorliegt *(vgl. EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 51 f.)*. Das von der Beklagten und dem Nebenintervenienten aufgezeigte „Dilemma“, nach dem eine benachteiligungsfreie Ausgestaltung der Mehrarbeitszuschläge nicht möglich sei, besteht daher nicht. 44

(4) Die durch § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV bedingte schlechtere Behandlung von Teilzeitkräften kann schließlich nicht darauf gestützt werden, dass mit den Mehrarbeitszuschlägen eine Einbuße an Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit belohnt und Arbeitgeber dadurch von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abgehalten werden sollen. Ein solcher Zweck beträfe Teilzeit- und Vollzeitkräfte in gleicher Weise und könnte daher nur erreicht werden, wenn die Zuschläge von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhingen *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 49; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 67, BAGE 165, 1)*. 45

(5) Die tarifvertragliche Zuschlagsregelung lässt sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass bei Annahme einer individuellen Auslöseschwelle durch die damit einhergehende Erhöhung des Dotierungsrahmens der erzielte Tarifkompromiss beeinträchtigt würde. Wirtschaftliche oder finanzielle Erwägungen vermögen die Benachteiligung der Teilzeitkräfte nicht sachlich zu begründen *(vgl. etwa EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 66 mwN)*. 46

(6) Weitere Gründe, die die durch § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV bewirkte Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich. 47

2. Der Verstoß von § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur Folge, dass die Norm insoweit nach § 134 BGB nichtig ist, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Damit steht diesen Arbeitnehmern nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Mehrarbeitszuschlag für Arbeitsstunden zu, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschreiten. 48

a) Die Teilnichtigkeit von § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt. Im Unterschied etwa zu § 7 Abs. 2 AGG oder § 16 TzBfG sieht § 4 Abs. 1 TzBfG selbst keine Sanktion für Verstöße gegen das darin normierte Diskriminierungsverbot vor, sondern beschränkt sich darauf, dieses Verbot festzulegen *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 53; 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 34 mwN, BAGE 128, 63)*. 49

b) Dennoch steht den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zu, wenn ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschritten wurde. Das ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 54; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN)*. 50

aa) Verstößt eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und ist daher nach § 134 BGB insoweit unwirksam, ist dem betroffenen Arbeitnehmer die übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB zu zahlen. Richtschnur hierfür ist dabei - unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG - diejenige Vergütung, die der Arbeitgeber ver- 51

gleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu zahlen hat *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 55; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN)*.

bb) Sieht ein Tarifvertrag die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen erst vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten um eine bestimmte Anzahl von Stunden in der Woche - hier zwei - überschritten wird, steht den Teilzeitkräften ein solcher Zuschlag nicht erst dann zu, wenn sie ihre jeweilige individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenfalls um diese Anzahl von Stunden überschreiten. Vielmehr ist die allgemeine Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern herabzusetzen. Dies gibt das Gebot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor. Nur dann erfolgt eine dem Pro-rata-temporis-Grundsatz entsprechende Vergütung dieser Personen *(vgl. auch EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 44; vgl. auch EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg] Rn. 17)*. Im Ergebnis hat die Anwendung von § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG damit zur Folge, dass die leistungsgewährende Tarifnorm in entsprechender Weise auf die durch sie benachteiligten Personen zu erstrecken ist und damit - aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des nationalen Rechts - eine „Anpassung nach oben“ stattfindet *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 56; 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54 mwN)*. 52

c) Die aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierende primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien steht dem nicht entgegen, so dass der Rechtsstreit nicht - entsprechend dem Antrag des Nebenintervenienten - zwecks Aufnahme und Durchführung von Tarifverhandlungen zwischen den tarifschließenden Parteien auszusetzen war. 53

aa) Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien wird auch durch die Entscheidung über die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen ein von den Tarifvertragsparteien zu beachtendes Verbot berührt. Bei der Bestimmung der Rechtsfolgen einer Verletzung des allgemeinen Gleich- 54

heitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG müssen die Gerichte die Spielräume beachten, die den Tarifvertragsparteien bei der Beseitigung einer solchen Verletzung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zukommen. Soweit sich nicht ausnahmsweise bereits aus dem Tarifvertrag selbst die von den Tarifvertragsparteien gewollte Regelung als einzig mögliche ergibt, sondern verschiedene Möglichkeiten zur Beseitigung des Gleichheitsverstoßes offenstehen, müssen die Gerichte der dann bestehenden primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien Rechnung tragen, indem sie diesen die Chance zur Selbstkorrektur erhalten, ohne sofort durch eine „Anpassung nach oben“ selbst eine Rechtsfolge zu setzen *(BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 195 ff.)*.

bb) Selbst wenn man unterstellte, das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG sei aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben in Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung auf der Rechtsfolgenseite nur unvollständig unionsrechtlich determiniert, so dass Art. 9 Abs. 3 GG insoweit zur Anwendung gelangte *(zur Prüfung, ob ein Rechtsstreit bzw. eine Rechtsfrage [noch] primär nach den Grundrechten des Grundgesetzes zu beurteilen ist oder unionsrechtlicher Volldeterminierung unterliegt, zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 150 ff.; für eine fehlende vollständige Determination bei der Prüfung der Rechtsfolgen unionsrechtlicher Diskriminierungsverbote Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 413)*, verfügten die Tarifvertragsparteien vorliegend über keine primäre Korrekturkompetenz. Auch im Anwendungsbereich gestaltungsoffenen Unionsrechts kommt ihnen eine solche Kompetenz nicht zu, wenn eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot verstößt *(BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 59)*. 55

(1) Die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien beruht entscheidend darauf, dass Art. 3 Abs. 1 GG keine Wertungen enthält, die - neben der (bloßen) Beseitigung des Grundrechtsverstoßes - auch eine spezifische Abschreckungs- oder Präventionswirkung verlangen *(vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208)*. Mit der primären Korrekturkompetenz hat das Bundesverfassungsgericht ein Instrument entwickelt, das - vergleichbar mit dem Unvereinbarkeitsausspruch als regelmäßige Rechtsfolge von Verstößen 56

des Gesetzgebers gegen den allgemeinen Gleichheitssatz - den Besonderheiten der Normsetzung durch Tarifverträge Rechnung trägt *(BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 60)*.

(2) Demgegenüber verlangt das Unionsrecht selbst dann, wenn eine unionsrechtliche Richtlinie - wie vorliegend die Richtlinie 97/81/EG und ihre im Anhang enthaltene Rahmenvereinbarung - keine besondere Regelung für den Fall eines Verstoßes gegen ihre Vorschriften enthält, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festsetzen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Die Sanktionen müssen also sowohl dem Äquivalenzgrundsatz als auch dem Effektivitätsgrundsatz (effet utile) genügen und zudem Präventivwirkung entfalten *(vgl. für die Richtlinie 1999/70/EG EuGH 8. September 2011 - C-177/10 - [Rosado Santana] Rn. 87 ff.; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 70 ff., 161 ff.; für die Richtlinie 98/59/EG BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 98, BAGE 169, 362)*. 57

(3) Entgegen der Ansicht des Nebenintervenienten ergibt sich bereits aus diesen allgemein zu beachtenden Anforderungen des Unionsrechts an wirksame und abschreckende Sanktionen eine Begrenzung des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien bei Verstößen gegen die Diskriminierungsverbote des § 4 Abs. 1 TzBfG, die den unmittelbaren gerichtlichen Rechtsfolgenausspruch aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB, § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG legitimiert *(vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 208)*. 58

cc) Unabhängig davon kann nach gefestigter Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union die Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden ist und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, auch nur dadurch sichergestellt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie denen der begünstigten Gruppe *(vgl. etwa EuGH 15. Mai 2025 - C-623/23 - [Melbán] Rn. 87; 14. September 2023 - C-113/22 - [TGSS] Rn. 41; 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 66 f. mwN)*. 59

(1) Die nationalen Gerichte sind in einem solchen Fall gehalten, eine diskriminierende Bestimmung außer Anwendung zu lassen und diejenige Regelung auf die Angehörigen der benachteiligten Gruppe anzuwenden, die für die begünstigte Gruppe gilt *(vgl. etwa EuGH 15. Mai 2025 - C-623/23 - [Melbán] Rn. 87; 14. September 2023 - C-113/22 - [TGSS] Rn. 41; 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 66 f. mwN)*. Diese Verpflichtung obliegt ihnen unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht ihnen hierfür eine entsprechende Befugnis zuweist *(vgl. EuGH 9. März 2017 - C-406/15 - [Milkova] Rn. 67; 7. September 2006 - C-81/05 - [Cordero Alonso] Rn. 46)*. Auch wenn die betreffende Norm in einem Tarifvertrag enthalten ist, müssen die Gerichte vor einem entsprechenden Rechtsfolgenausspruch nicht die vorherige Beseitigung der Benachteiligung durch die Tarifvertragsparteien abwarten *(vgl. EuGH 20. März 2003 - C-187/00 - [Kutz-Bauer] Rn. 74; 7. Februar 1991 - C-184/89 - [Nimz] Rn. 20)*. 60

(2) Anders als der Nebenintervenient meint, bedeutet dies nicht, dass den Gerichten vor einem entsprechenden Rechtsfolgenausspruch ein Abwarten auf eine Beseitigung der Benachteiligung durch die Tarifvertragsparteien selbst gestattet wäre *(vgl. Spelge NZA 2025, 288, 289; aA Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347, 355 ff.)*. Eine Aussetzung des Verfahrens wäre weder die unionsrechtlich geforderte „Sanktion“ für den Verstoß gegen Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung noch dürfte sich der Senat - selbst wenn er die Vorgaben des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO außer Acht ließe - darauf beschränken, die bloße Unvereinbarkeit des § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV mit dem Unionsrecht festzustellen. Vielmehr *muss* das nationale Gericht, solange die Tarifvertragsparteien keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung getroffen haben, die diskriminierende nationale Bestimmung unangewendet lassen und die für die bevorzugte Personengruppe geltende Regelung auf benachteiligte Personengruppen anwenden *(vgl. etwa EuGH 29. Januar 2026 - C-654/24 - [Bariello] Rn. 52 mwN)*. Das Unionsrecht räumt ihm keinen Spielraum ein, den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zu geben, die diskriminierende Tarifnorm - ggf. rückwirkend - zu korrigieren. Soweit der Gerichtshof der Europäischen Union den Tarifvertragsparteien einen Gestaltungsspielraum eingeräumt hat, um eine Diskriminierung (hier wegen des Alters) durch Überleitung in ein neues Vergütungs- 61

system zu beseitigen *(vgl. EuGH 8. September 2011 - C-297/10 ua. - [Hennigs und Mai] Rn. 87 ff.)*, hatten diese das neue Vergütungssystem bereits geschaffen, das erst dadurch Gegenstand der nachfolgenden gerichtlichen Prüfung wurde.

(3) Die Anwendung der für die begünstigte Personengruppe gültigen Regelung auf die benachteiligte Personengruppe setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs lediglich voraus, dass es weiterhin ein gültiges Bezugssystem gibt *(vgl. EuGH 29. Januar 2026 - C-654/24 - [Bariello] Rn. 53; 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 47; 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12 - [Specht] Rn. 96)*. Dies ist vorliegend der Fall. Die Zuschlagsregelung in § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV ist wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB lediglich insoweit nichtig, als sie auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags eine wöchentliche Arbeit von mehr als 40 Stunden verlangt. Die Teilnichtigkeit bewirkt zunächst nur, dass der dort vorgesehene Grenzwert für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer nicht gilt *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 53)*. Die Auslöseschwelle von 40 Wochenstunden für die Vollzeitbeschäftigten ist wirksam *(vgl. BAG 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - zu B II 5 c der Gründe, BAGE 71, 195; Sagan AuA 2026, 55, 56)* und bildet die Richtschnur für die - unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zu bestimmende - übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB *(vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - Rn. 55)*. Sie stellt damit das verbleibende Bezugssystem dar. 62

(4) Ungeachtet der Reichweite und dem Gewährleistungsumfang von Art. 28 GRC käme der - den Vorrang des Unionsrechts begrenzende - Reservevorbehalt des Art. 9 Abs. 3 GG *(vgl. zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 233 f., 254 ff.)* auch an dieser Stelle nicht zum Tragen. Selbst wenn die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union dem Gewährleistungsgehalt von Art. 9 Abs. 3 GG in Bezug auf die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht ausreichend Rechnung tragen würde, wäre dessen Wesensgehalt dadurch nicht verletzt. Denn in die Tarifautonomie wird - wie 63

ausgeführt - durch die sofortige gerichtliche Festsetzung einer Rechtsfolge bei Tarifnormen, die unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote verletzen, auch nach der Auslegung des Bundesverfassungsgerichts nicht eingegriffen.

3. Gemessen an den vorstehenden Grundsätzen könnte die Klägerin daher Mehrarbeitszuschläge bereits dann verlangen, wenn sie ihre individuelle Wochenarbeitszeit um 0,63 Stunden (31,63 % von zwei Stunden) überschreitet. Dabei kann die von der Klägerin angenommene wöchentliche Arbeitszeit von 12,02 Stunden zugrunde gelegt werden, da diese - insoweit zugunsten der Beklagten - zu einer höheren Auslösegrenze für Mehrarbeitszuschläge führt. 64

4. Aus den vorstehend dargestellten Gründen hat der Senat keine Veranlassung gesehen, das Verfahren - wie vom Nebenintervenienten beantragt - nach Art. 100 Abs. 1 GG (analog) auszusetzen, um dem Bundesverfassungsgericht Gelegenheit zur Prüfung zu geben, ob § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung in seiner Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union den Wesensgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG verletzt und der Vorrang des Unionsrechts zu durchbrechen ist mit der Folge, dass Unionsrecht in der Bundesrepublik Deutschland im Einzelfall von Verfassungs wegen für unanwendbar erklärt werden muss. Es bedarf auch keines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV. Die Vorgaben des Paragraph 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung und dessen Verhältnis zum Recht auf Kollektivverhandlungen aus Art. 28 GRC sind - auf Tatbestands- und Rechtsfolgenseite - durch die näher beschriebene Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union als hinreichend geklärt anzusehen *(„acte éclairé“, vgl. hierzu st. Rspr. EuGH 6. Oktober 2021 - C-561/19 - [Consorzio Italian Management e Catania Multiservizi] Rn. 36)*. 65

III. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen zum Umfang der im Streitzeitraum bei der Klägerin wöchentlich angefallenen Mehrarbeitsstunden getroffen. Dies wird es im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen haben. 66

1. Dazu wird der Klägerin Gelegenheit zu geben sein, ihr tatsächliches Vorbringen zu den von ihr geleisteten Mehrstunden zu konkretisieren. Der Klägerin steht ein Anspruch auf die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen erst dann zu, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 0,63 Stunden überschritten hat. Dementsprechend hat sie darzulegen, in welchem zeitlichen Umfang sie in den streitgegenständlichen Wochen gearbeitet und dabei der Beklagten zurechenbare zuschlagspflichtige Mehrstunden geleistet hat *(vgl. dazu näher BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21 - Rn. 15 ff., BAGE 178, 25)*. Bislang hat die Klägerin eine - nicht näher spezifizierte - monatsweise Betrachtung angestellt. 67

2. Bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge ist das tarifliche Stundenentgelt zugrunde zu legen. Soweit die Klägerin in den Vorinstanzen auch die übertarifliche Zulage einbezogen hat, hat das Landesarbeitsgericht - durch teilweise Zurückweisung der Berufung der Klägerin - ihre Klage rechtskräftig abgewiesen. 68

3. Das Landesarbeitsgericht wird zu beachten haben, dass - entgegen seiner Annahme - § 8 Ziff. 9 MTV auch Mehrarbeitszuschläge nach § 7 Ziff. 1, 4 und 5 MTV (iVm. § 6 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV) erfasst. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm *(vgl. zu deren Grundsätzen BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21)*. 69

a) Bereits der Wortlaut von § 8 Ziff. 9 MTV zeigt, dass die Norm sich auch auf Mehrarbeitszuschläge erstreckt. Denn danach wird beim Zusammentreffen „mehrerer Zuschläge“ nur der jeweils höhere Zuschlag gewährt. Eine Beschränkung auf die in der Überschrift des § 8 MTV genannten Zuschläge lässt sich hieraus nicht entnehmen. 70

b) Der Gesamtzusammenhang und die Tarifsystematik führen zu keinem anderen Auslegungsergebnis. Zwar ist das in § 8 Ziff. 8 MTV vorgesehene Kumulierungsverbot von Zuschlägen in dem mit „Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit“ überschriebenen § 8 MTV geregelt, während sich § 7 MTV - ausweislich seiner Überschrift - mit „Mehrarbeit“ beschäftigt. Dementsprechend ist auch die Höhe der Mehrarbeitszuschläge nicht im § 8 Ziff. 5 MTV aufgeführt, 71

sondern in § 7 Ziff. 4 und 5 MTV bestimmt. Die Regelungen in § 7 Ziff. 2 und 7 MTV sowie in § 8 Ziff. 8 MTV zeigen jedoch, dass die Tarifvertragsparteien die unterschiedlichen Zuschläge für „Mehrarbeit“ einerseits und für Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit andererseits nicht strikt voneinander getrennt haben. Insbesondere der Umstand, dass in § 8 Ziff. 8 MTV nicht nur für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sondern ausdrücklich auch für Mehrarbeit eine Regelung zum Freizeitausgleich getroffen wurde, spricht dafür, dass die unmittelbar nachfolgende Ziffer 9 auch Mehrarbeitszuschläge erfasst.

c) Bestätigt wird dieses Ergebnis durch den Sinn und Zweck der Tarifnorm. 72
§ 8 Ziff. 9 MTV verhindert, dass beim Zusammentreffen mehrerer zuschlagspflichtiger Tatbestände eine Kumulation von Zuschlägen stattfindet. Indem - bei isolierter Betrachtung - von den angefallenen Zuschlägen die jeweils niedrigeren zurücktreten, begrenzt die Norm die durch die einzelnen Zuschlagsarten intendierte Verteuerung der Arbeit. Diese Zielrichtung greift auch, wenn ein Mehrarbeitszuschlag mit den in § 8 Nr. 5 MTV aufgeführten Zuschlägen zusammentrifft. Dass der Mehrarbeitszuschlag - anders als die Zuschläge für Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit - an den Umfang der Arbeitszeit und nicht an deren zeitliche Lage anknüpft, ist insoweit ohne Belang.

d) Soweit die Beklagte geltend macht, dass es sich bei den Stunden, für die 73
die Klägerin einen Mehrarbeitszuschlag verlangt, um Nachtarbeit iSv. § 8 Ziff. 1 MTV handelt, für die bereits ein Nachtarbeitszuschlag nach § 8 Nr. 5 MTV gewährt wurde, trägt sie für diese Einwendung die Darlegungs- und Beweislast.

4. Das Landesarbeitsgericht wird zudem zu berücksichtigen haben, dass 74
- anders als von ihm angenommen - auf der Grundlage des bisherigen Sachvortrags der Klägerin nicht davon ausgegangen werden kann, sie habe für etwaige Zuschläge aufgrund im Monat Januar 2019 geleisteter Mehrarbeit die tarifliche Ausschlussfrist nach § 18 Ziff. 1 MTV gewahrt.

a) Nach § 18 Ziff. 1 Satz 1 MTV verfallen Ansprüche auf Zahlung oder 75
Rückzahlung von Gehalt oder Lohn, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ende des

Abrechnungszeitraums, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden. Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge nach § 7 Ziff. 4 MTV fallen unter diese Vorschrift *(vgl. hierzu ausf. BAG 14. Januar 2009 - 5 AZR 246/08 - Rn. 12 ff. zu dem hier in Rede stehenden § 18 Ziff. 1 MTV)*.

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten erfüllt das Schreiben der Klägerin vom 20. März 2019 die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSv. § 18 Ziff. 1 MTV. 76

aa) Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht *(BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 270/20 - Rn. 32)*. Die Geltendmachung erfordert keine Substantiierung, sondern nur eine Spezifizierung des Anspruchs, die der Gegenseite eine Prüfung der gegen sie erhobenen Forderung erlaubt. Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt. Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist jedoch nicht erforderlich. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend geboten *(st. Rspr., vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 43, BAGE 184, 119; 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 33 mwN, BAGE 166, 285)*. 77

bb) Diesen Maßgaben wird das Schreiben der Klägerin vom 20. März 2019 gerecht. Sie hat unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2018 *(- 10 AZR 231/18 - BAGE 165, 1)* rückwirkend zum 20. Dezember 2018 ihre „Ansprüche auf 25 % Mehrarbeitszuschlag“ geltend gemacht. Damit hat sie hinreichend deutlich gemacht, dass sie bereits für jede ihre vertragliche Arbeitszeit überschreitende Stunde einen Zuschlag iHv. 25 % begehrt. Eine genaue Bezifferung der Forderung war nicht erforderlich, weil der Beklagten die Anzahl der von der Klägerin geleisteten und in den Entgeltabrechnungen ausgewiesenen Überstunden bekannt war und die Höhe der Mehrarbeitszuschläge für sie damit ohne Weiteres errechenbar waren *(vgl. BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 270/20 - Rn. 32)*. 78

c) Das Geltendmachungsschreiben würde grundsätzlich auch Mehrarbeits- 79
zuschläge erfassen, die - wie ggf. vorliegend etwaige Zuschläge für die Monate März bis Juni 2019 - bei dessen Zugang weder entstanden noch fällig waren.

aa) Zwar setzt die Geltendmachung eines Anspruchs im Sinne tariflicher 80
Ausschlussfristen regelmäßig dessen Bestehen voraus. Andernfalls liegt kein Anspruch vor, der geltend gemacht werden könnte. Zudem widerspricht eine Geltendmachung vor Entstehung des Anspruchs grundsätzlich auch dem Sinn und Zweck von Ausschlussfristen. Denn der Anspruchsgegner soll vor der Verfolgung von Ansprüchen bewahrt werden, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht zu rechnen braucht. Er soll sich auf offene Forderungen einstellen, Beweise sichern und vorsorglich Rücklagen bilden können. Sind die rechtserzeugenden Tatsachen noch nicht eingetreten, können diese Ziele regelmäßig nicht erreicht werden. Es bleibt ungewiss, ob und in welchem Umfang Ansprüche entstehen. Auch wird die rasche Klärung von Ansprüchen nicht erreicht *(BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 476/12 - Rn. 44 mwN)*. Allerdings ermöglicht der Sinn und Zweck einer Ausschlussfrist in Ausnahmefällen auch die Geltendmachung eines Anspruchs bereits vor seiner Entstehung. Wird - wie vorliegend - über die stets gleichen Entgeltansprüche (hier: Mehrarbeitszuschläge ab der ersten Überstunde) für vom Arbeitgeber abgerechnete Stunden gestritten, reicht im Zweifel die einmalige Geltendmachung auch für später entstehende Zahlungsansprüche aus. In einem solchen Fall besteht für den Schuldner kein Zweifel darüber, was von ihm verlangt wird *(vgl. auch BAG 21. November 2024 - 6 AZR 15/24 - Rn. 40; 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31 f., BAGE 144, 210)*.

bb) Danach wäre die Ausschlussfrist in § 18 Ziff. 1 MTV - wäre der Beklagten 81
das Schreiben noch vor dem 31. März 2019 zugegangen - auch für diesen und die nachfolgenden Monate, für die die Klägerin Zuschläge begehrt, gewahrt. Die Beklagte hätte aufgrund der Geltendmachung damit rechnen müssen, dass die Klägerin die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen auch für die in den (Folge-)Abrechnungen ausgewiesenen Mehrarbeitsstunden beanspruchen würde.

d) Allerdings kann - anders als das Landesarbeitsgericht angenommen 82
hat - aufgrund des bisherigen Vortrags der Klägerin nicht davon ausgegangen

werden, dass der Beklagten das Schreiben der Klägerin vom 20. März 2019 vor dem 7. Juni 2019 zugegangen ist. Damit wäre die Ausschlussfrist nach § 18 Ziff. 1 MTV lediglich für etwaige Mehrarbeitszuschläge in den Monaten März bis Juni 2019 gewahrt.

aa) Die Geltendmachung eines Anspruchs im Sinne der tariflichen Ausschlussklauseln ist eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, mit der die durch den Tarifvertrag angeordnete Rechtsfolge herbeigeführt werden soll. Da auf eine solche Handlung die Vorschriften über die Willenserklärung entsprechend ihrer Eigenart anzuwenden sind *(vgl. nur BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 17, BAGE 154, 252; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 109, 100)*, kommt es für die Frage der Fristwahrung einer Geltendmachung entsprechend § 130 BGB auf den Zeitpunkt ihres Zugangs beim Schuldner an *(vgl. BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 18, aaO)*. Hierfür ist erforderlich, dass das Schreiben in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihm Kenntnis zu nehmen *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 30. Januar 2025 - 2 AZR 68/24 - Rn. 10; 20. Juni 2024 - 2 AZR 213/23 - Rn. 10 mwN, BAGE 183, 360; BGH 6. Oktober 2022 - VII ZR 895/21 - Rn. 16 mwN, BGHZ 234, 316)*. Die Darlegungs- und Beweislast, dass das Schreiben fristgemäß bei der Beklagten eingegangen ist, trägt dabei die Klägerin *(vgl. BAG 14. August 2002 - 5 AZR 169/01 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 102, 171)*. 83

bb) Die Klägerin hat bisher keinen Vortrag geleistet, dass ihr Geltendmachungsschreiben der Beklagten vor dem 7. Juni 2019 zugegangen ist. Sie hat lediglich behauptet, es könne „unterstellt werden“, das Schreiben vom 20. März 2019 sei am darauffolgenden Tag zur Post gegeben worden, so dass - ausgehend von einer üblichen Postlaufzeit - unter normalen Umständen mit einem Zugang spätestens am dritten Tag nach Absendung (hier: Montag, der 25. März 2019) zu rechnen sei. Dieser Vortrag genügt nicht. Das Landesarbeitsgericht wird der Klägerin daher ggf. Gelegenheit zu geben haben, ihr tatsächliches Vorbringen zum Zeitpunkt des Zugangs ihres Geltendmachungsschreibens zu ergänzen. Dabei wird es zu beachten haben, dass der von einer Partei darzulegende 84

und zu beweisende Zugang eines Schreibens nicht durch den bloßen Nachweis seiner Absendung ersetzt werden kann. Diese begründet weder den Beweis des ersten Anscheins dafür, dass die Erklärung dem Adressaten überhaupt zugegangen ist, noch dafür, wann dies geschehen ist *(vgl. BGH 21. Januar 2009 - VIII ZR 107/08 - Rn. 11; 17. Februar 1964 - II ZR 87/61 -; Musielak/Voit/Foerste 23. Aufl. ZPO § 286 Rn. 29; Ante NZA-RR 2024, 120, 121)*.

5. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision und der Nebenintervention zu entscheiden haben. 85

Ahrendt Bubach Zimmermann

Aue Hoffmann

ECLI:DE:BAG:2026:260826.U.5AZR122.25.0