

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 13. November 2025  
- 6 AZR 131/25 -  
ECLI:DE:BAG:2025:131125.U.6AZR131.25.0

I. Arbeitsgericht Karlsruhe

Urteil vom 21. August 2024  
- 3 Ca 26/24 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg  
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 15. Mai 2025  
- 12 Sa 61/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

§ 4 TzBfG - Diskriminierung - primäre Korrekturkompetenz

Leitsatz:

Den Tarifvertragsparteien kommt auch im Anwendungsbereich gestaltungsoffenen Unionsrechts keine primäre Korrekturkompetenz zu, wenn eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot verstößt.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 131/25

12 Sa 61/24

Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

13. November 2025

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Hengstler für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 15. Mai 2025 - 12 Sa 61/24 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung des Klägers. 1

Der Kläger ist seit dem 4. Juni 2019 als Verbundzusteller bei der Beklagten beschäftigt. Zwischen den Parteien bestand zunächst ein auf den 1. Juli 2019 sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis. Nach mehrfacher Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags ist der Kläger seit dem 1. Juni 2020 unbefristet beschäftigt. 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach den Haustarifverträgen für die Arbeitnehmer der Beklagten. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe 3 des maßgeblichen Entgelttarifvertrags (ETV-DP AG) eingruppiert und wird seit dem 1. Juni 2023 nach deren Gruppenstufe 1 vergütet. 3

Am 22. März 2019 schlossen die Beklagte und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (im Folgenden nur ver.di) anlässlich einer ab Juli 2019 beabsichtigten Reintegration der DHL Delivery Regionalgesellschaften mehrere Tarifverträge, ua. den Tarifvertrag Nr. 200 bezüglich der Änderung für bei der Beklagten ab dem 1. Juli 2019 neu begründete Arbeitsverhältnisse. Darin heißt es auszugsweise wie folgt: 4

#### **„§ 1**

#### **Änderung des § 4 Zuordnung zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe**

§ 4 ETV-DP AG erhält folgende Fassung:

„(1) Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe erfolgt nach den in dieser Entgeltgruppe seit dem Eingruppierungsanspruch erbrachten Tätigkeitsjahren.

a) Der Arbeitnehmer, der am 30. Juni 2019 bereits und am 01. Juli 2019 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG stand, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im 1. und 2. Jahr                      Gruppenstufe 0

ab dem 3. Jahr                      Gruppenstufe 1

ab dem 5. Jahr                      Gruppenstufe 2

...

b) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wird, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im 1. bis 4. Jahr                      Gruppenstufe 0

ab dem 5. Jahr                      Gruppenstufe 1

ab dem 9. Jahr                      Gruppenstufe 2

...

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wurde und der am 30. Juni 2019 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG stand, bleibt mit Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses bei Eingruppierung in der gleichen Entgeltgruppe in der Gruppenstufe des bisherigen Arbeitsverhältnisses zugeordnet, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Ende des am 30. Juni 2019 bestehenden Arbeitsverhältnisses anschließt. War der Arbeitnehmer bereits am 30.06.2019 in der Gruppenstufe 1 oder höher, erfolgt die Zuordnung im neu begründeten Arbeitsverhältnis in die gleiche Gruppenstufe; die für diese Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre gelten als erbracht.

...“

Ebenfalls am 22. März 2019 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine „Erklärung zur Ergebnismünderschrift“, die auszugsweise wie folgt lautet:

5

**„Zu TV Nr. 200 § 1**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber ein, dass es sich im Sinne von Buchstabe b) um die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses handelt, wenn

- sich an ein bisher sachgrundlos oder mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt,
- sich an ein bisher sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis ein mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis anschließt oder
- sich an ein bisher mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ein mit einem neuen Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis anschließt.

Die bloße Änderung der Wochenarbeitszeit oder Eingruppierung begründet kein neues Arbeitsverhältnis.“

Die Beklagte ist der Auffassung, dass auf den Kläger § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG idF des Tarifvertrags Nr. 200 vom 22. März 2019 (im Folgenden ETV-DP AG nF) zur Anwendung kommt und zahlt ihm daher unter Berücksichtigung der ab Juni 2019 erbrachten Tätigkeitsjahre erst seit dem 1. Juni 2023 ein Entgelt aus der Gruppenstufe 1 der Entgeltgruppe 3 ETV-DP AG. Der Kläger meint dagegen, auf ihn müsse § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF angewandt werden und machte mit Schreiben vom 22. September 2023 erfolglos eine Zuordnung zur Gruppenstufe 2 bereits ab dem 1. Juli 2021 und den künftigen Stufenaufstieg nach der Staffelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF geltend. Mit seiner Klage begehrt er zuletzt noch die sich aus der Anwendung dieser Regelung ergebenden Entgeltdifferenzen für April und Mai 2023 sowie die Feststellung seiner Zuordnung zur Gruppenstufe 2 ab dem 1. Juli 2023.

6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF finde bei gesetzes- und richtlinienkonformer Auslegung auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Komme es dagegen zur Anwendung dieser Bestimmung, werde er als am Stichtag 30. Juni 2019 befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den an diesem Stichtag unbefristet Beschäftigten auf-

7

grund der verlängerten Gruppenstufenlaufzeiten diskriminiert. Das habe ebenfalls seine Zuordnung zur Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF zur Folge.

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt,

8

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 184,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2023 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Juli 2023 gemäß der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 2 des Entgelttarifvertrags für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (ETV-DP AG) zu vergüten.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, die Anwendung der Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF auf am Stichtag befristete Arbeitsverhältnisse begegne keinen rechtlichen Bedenken. Die Tarifnorm unterliege nur einer Willkürkontrolle, der sie ohne Weiteres standhalte. Zudem sei eine etwaige Ungleichbehandlung der zum Stichtag befristet Beschäftigten gerechtfertigt. Die Regelung sei ein Kompromiss, der im Zusammenhang mit der Reintegration der Mitarbeiter von 48 DHL Delivery Regionalgesellschaften in die Beklagte vereinbart worden sei und ohne den diese der mit erheblichen Personalkosten verbundenen Reintegration nicht zugestimmt hätte. Jedenfalls gebe es keine Rechtsgrundlage für eine Zuordnung des Klägers zur Regelung des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF, weil eine solche „Anpassung nach oben“ in den Kernbereich der Tarifautonomie eingreife.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage im noch rechtshängigen Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen ausschließlich von der Beklagten geführte Berufung zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit der zugelassenen Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter.

10

Der Senat hat im Parallelverfahren - 6 AZR 161/24 - ver.di Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben und im vorliegenden Verfahren von der Einräumung der Möglichkeit zu einer weiteren Stellungnahme abgesehen.

11

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat gemäß § 4 Abs. 2 Satz 3 iVm. Satz 1 TzBfG, § 134 BGB iVm. § 612 Abs. 2 BGB Anspruch auf die begehrte Feststellung und die zuletzt noch geltend gemachten Vergütungs differenzen. 12

I. Die Klage ist zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse für den Antrag zu 2. als Stufenfeststellungsklage (*dazu BAG 23. Mai 2024 - 6 AZR 170/23 - Rn. 17*) besteht ungeachtet der Möglichkeit, das rückständige Entgelt bis zur Klageerhebung im März 2024 bereits zu beziffern. Der Kläger war nicht gezwungen, die Klage in eine Leistungsklage für die Zeit bis Februar 2024 und eine Feststellungsklage für die Zeit danach aufzuspalten, sondern konnte die Feststellung bereits ab dem seiner Auffassung nach zutreffenden Zeitpunkt seines Aufstiegs in die Gruppenstufe 2 und damit für die Vergangenheit begehren. Das erforderliche Feststellungsinteresse folgt daraus, dass sich der weitere Stufenaufstieg und damit der anspruchsbegründende Sachverhalt im Zeitpunkt der Klageerhebung noch in der Entwicklung befanden (*vgl. BAG 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 13; BGH 19. April 2016 - VI ZR 506/14 - Rn. 6*). 13

II. Die Klage ist im noch rechtshängigen Umfang auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass § 4 Abs. 1 Buchst. b Satz 1 ETV-DP AG nF Arbeitnehmer, die wie der Kläger an den Stichtagen 30. Juni und 1. Juli 2019 befristet beschäftigt waren und nach dem 1. Juli 2019 ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet haben, diskriminiert und insoweit nach § 134 BGB teilnichtig ist. Das hat zur Folge, dass gemäß § 612 Abs. 2 BGB die Besitzstandsregelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF auch auf den Kläger zu erstrecken ist. 14

1. Auf den Kläger findet § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF Anwendung. 15

a) Der Kläger fällt als am 30. Juni und 1. Juli 2019 befristet Beschäftigter, der nach dem 1. Juli 2019 ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der Beklagten be- 16

gründet hat, entgegen seiner Argumentation in der Revisionsinstanz unter den Anwendungsbereich des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF. Das ergibt die Auslegung der Tarifnorm (*zu den Auslegungsgrundsätzen für Tarifverträge vgl. zB BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 15. November 2023 - 10 AZR 163/23 - Rn. 41 mwN; 16. März 2023 - 6 AZR 130/22 - Rn. 13 mwN, BAGE 180, 279*).

aa) Das Verständnis des Begriffes „neu begründet“ und damit der Anwendungsbereich des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF erschließt sich im komplexen, in sich geschlossenen Regelungssystem des § 4 Abs. 1 ETV-DP AG nF erst aus dem Abgleich mit dem Anwendungsbereich des Buchst. a dieser Norm. Von letztgenannter Besitzstandsregelung profitieren nur die Arbeitnehmer, die am Stichtag 30. Juni 2019 „bereits“ und am 1. Juli 2019 „noch“ im Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen. Das sind entgegen der Annahme des Klägers nicht die Arbeitnehmer, die wie er am Stichtag 30. Juni 2019 und auch am Folgetag in einem befristeten, erst nach dem 1. Juli 2019 beendeten Arbeitsverhältnis standen und danach ein neues Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geschlossen haben, sondern nur diejenigen, bei denen auch in der Folgezeit keine rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist, die also ununterbrochen beschäftigt waren und sind. Jede rechtliche Unterbrechung führt dagegen zum Verlust des durch § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF geschützten Besitzstands. Das haben die Tarifvertragsparteien mit der Formulierung „neu begründet“ in Buchst. b der Norm deutlich gemacht. Auch an den beiden Stichtagen des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF bestehende befristete Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1. Juli 2019 wegen Ablaufs der Befristung enden, werden auf eine neue und für das künftige Arbeitsverhältnis allein maßgebliche Rechtsgrundlage gestellt (*vgl. BAG in st. Rspr., 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 14 ff.*) und so „neu begründet“, wenn ein neuer - befristeter oder unbefristeter - Arbeitsvertrag geschlossen wird, wie es beim Kläger spätestens zum 1. Juni 2020 der Fall war. Die an den beiden Stichtagen befristet Beschäftigten, mit denen nach dem 1. Juli 2019 ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden ist, unterfallen also nicht, wie der Kläger annimmt, sowohl der Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a als auch in Buchst. b ETV-DP AG nF, sondern ausschließlich der letztgenannten.

17

Die von diesem konstruierte Widersprüchlichkeit des tariflichen Regelungssystems besteht daher nicht.

bb) Nur dieses Normverständnis steht im Einklang mit der weiteren Besitzstandsregelung der Sätze 2 und 3 des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF. Nach dieser Sonderregelung bleibt Arbeitnehmern, die am 30. Juni 2019 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen und deren Arbeitsverhältnis nach diesem Tag neu begründet wird, die im bisherigen Arbeitsverhältnis bereits erreichte Gruppenstufe erhalten, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten an das am Stichtag bestehende Arbeitsverhältnis anschließt. Dieser Norm, die eine zeitnahe Rückkehr für ausgeschiedene Arbeitnehmer attraktiver machen soll (*vgl. BAG 24. März 2022 - 6 AZR 255/21 - Rn. 23*), verbliebe nach der Auslegung des Klägers nur ein Anwendungsbereich für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2019 geendet hat und die am 1. Juli 2019 wieder eingestellt worden sind. Alle am 30. Juni und 1. Juli 2019 Beschäftigten und nach dem 1. Juli 2019 wieder Eingestellten unterfielen in dieser Auslegung dagegen § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF. Damit liefe die Sonderregelung in § 4 Abs. 1 Buchst. b Sätze 2 und 3 ETV-DP AG nF weitgehend leer, was mit dem auch vom Kläger nicht in Abrede gestellten Willen der Tarifvertragsparteien, durch die Verlängerung der Stufenlaufzeit für neu eingestellte Arbeitnehmer dem Kostensenkungsinteresse der Beklagten Rechnung zu tragen, in unauflösbarem Widerspruch stünde.

cc) Die „Erklärung zur Ergebnisniederschrift“ als Auslegungshilfe (*vgl. BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 57, BAGE 172, 130; 10. April 2013 - 5 AZR 97/12 - Rn. 15, BAGE 145, 1*) bestätigt, dass nur das aus der Systematik des § 4 Abs. 1 Buchst. a und b ETV-DP AG nF gewonnene Regelungsverständnis dem tatsächlichen Willen der Tarifvertragsparteien entspricht.

dd) Wegen des unmissverständlichen Regelungswillens der Tarifvertragsparteien kommt eine gesetzes- bzw. unionsrechtskonforme Auslegung der Tarifnorm im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung wegen der Befristung nach § 4 Abs. 2 Satz 3 iVm. Satz 1 TzBfG, wie sie der Kläger für erforderlich hält, nicht in Betracht.

- b) Eine einzelvertragliche Zusage der Beklagten, auf den Kläger die Regelung des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF anzuwenden, lässt sich dem Vertrag vom 28. Mai 2020, mit dem das aktuelle, unbefristete Arbeitsverhältnis zum 1. Juni 2020 begründet worden ist, nicht entnehmen. In diesem Vertrag ist entgegen der Behauptung des Klägers keinerlei Bezugnahme auf die bisherigen Verträge, aus der sich eine solche konkludente Zusage nach Ansicht des Klägers folgern lassen soll, erfolgt. 21
2. § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF benachteiligt befristet Beschäftigte mittelbar, soweit die Tarifnorm auch über den Stichtag 30. Juni 2019 hinaus befristet beschäftigte Arbeitnehmer einbezieht, die wie der Kläger nach Auslaufen der Befristung nach dem 1. Juli 2019 (un)befristet wieder eingestellt worden sind. 22
- a) § 4 Abs. 2 TzBfG untersagt es, befristet Beschäftigte ohne sachlichen Grund wegen der Befristung des Arbeitsvertrags schlechter zu behandeln als vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer. Das umfasst auch mittelbare Benachteiligungen (*BAG 30. Januar 2024 - 1 AZR 62/23 - Rn. 18; vgl. auch BAG 20. Februar 2025 - 6 AZR 108/24 - Rn. 25*). 23
- b) Der Anwendung des § 4 Abs. 2 TzBfG steht nicht entgegen, dass der Kläger seit dem 1. Juni 2020 unbefristet bei der Beklagten beschäftigt ist. Der Senat nimmt seit seinem Urteil vom 21. Februar 2013 (- 6 AZR 524/11 - Rn. 22 ff., *BAGE 144, 263 im Anschluss an EuGH 18. Oktober 2012 - C-302/11 ua. - [Valenza] Rn. 34; zuletzt EuGH 19. September 2024 - C-439/23 - [Consiglio nazionale delle Ricerche] Rn. 38*) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung an, dass jedenfalls für Fallkonstellationen des § 4 Abs. 2 Satz 3 iVm. Satz 1 TzBfG als Vergleichsgruppe die Dauerbeschäftigten heranzuziehen sind (*vgl. hierzu auch BAG 6. September 2018 - 6 AZR 836/16 - Rn. 19 f. mwN, BAGE 163, 257 sowie BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12 - Rn. 45, BAGE 145, 341*). Der Senat sieht auch vor dem Hintergrund des Vorbringens der Beklagten zur vorliegenden Sachverhaltskonstellation keine Veranlassung, seine Rechtsprechung zu ändern. Es geht entgegen der Annahme der Revision nicht darum, ob ein schützenswertes Vertrauen der zuvor befristet Beschäftigten fehlt, das unbefristete Arbeitsverhältnis zu unveränderten rechtlichen 24

Bedingungen abzuschließen. Maßgeblich ist allein, ob der Umstand, dass überhaupt ein neues Arbeitsverhältnis geschlossen werden muss, dazu benutzt wird, den zuvor befristet Beschäftigten Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (*vgl. BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 25; 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 28, aaO*).

c) § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF stellt zwar auf die Neubegründung des Arbeitsverhältnisses nach dem Stichtag 30. Juni 2019 ab und knüpft damit nicht unmittelbar an das Merkmal der Befristung an. Die Regelung hat jedoch zur Folge, dass die nach § 4 Abs. 1 Satz 1 ETV-DP AG nF weiterhin uneingeschränkt anerkannten Tätigkeitszeiten bei Arbeitnehmern, die an den Stichtagen des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF beschäftigt waren und später nach einer rechtlichen Unterbrechung wieder eingestellt worden sind, für die Gruppenstufenzuordnung nicht mehr dasselbe Gewicht haben wie identische Zeiten von Arbeitnehmern, die über den Stichtag hinaus ohne rechtliche Unterbrechung bei der Beklagten beschäftigt sind. Im Vergleich zu diesen Arbeitnehmern steigt der von § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF erfasste Personenkreis zeitlich später in die höheren Stufen des Entgeltsystems des ETV-DP AG auf. 25

Zwar ist auch bei einem am Stichtag 30. Juni 2019 unbefristet Beschäftigten denkbar, dass dieses Arbeitsverhältnis durch (Eigen-)Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet und anschließend ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird. Auch für diese Beschäftigten gelten dann die durch § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF festgelegten Stufenlaufzeiten. Am Stichtag befristet Beschäftigte tragen aber allein wegen ihres Vertragsstatus ein viel höheres Risiko, in den Anwendungsbereich dieser Tarifregelung zu fallen als unbefristet Beschäftigte. Der Nachteil für befristet Beschäftigte resultiert also entgegen der Ansicht der Revision nicht aus dem - willkürfrei gesetzten und damit wirksamen - Stichtag 30. Juni 2019, sondern daraus, dass nur bei den befristet Beschäftigten wegen des Auslaufens der Befristung nach dem Stichtag zwingend ein neuer Vertragsschluss erforderlich ist, wenn sie weiter bei der Beklagten beschäftigt sein wollen. Dieser neue Vertragsschluss stellt aber das Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, was wiederum eine Verlängerung der Stufenlaufzeit zur Folge hat. 26

27  
Damit bewirkt die Tarifregelung eine mittelbare Benachteiligung iSv. § 4 Abs. 2 Satz 3 iVm. Satz 1 TzBfG wegen der Befristung. Soweit die Revision annimmt, diese für befristet Beschäftigte wie den Kläger nachteilige Zuordnung zum neuen Gruppenstufenregime des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF sei ein bloßer Rechtsreflex (*vgl. hierzu BVerfG 17. Dezember 1969 - 2 BvR 23/65 - zu B II 3 b aa der Gründe, BVerfGE 27, 297; BVerwG 17. Februar 2021 - 7 C 3.20 - Rn. 9 mwN, BVerwGE 171, 292; BGH 5. April 2018 - III ZR 211/17 - Rn. 25; 2. November 2006 - III ZR 190/05 - Rn. 8 mwN, BGHZ 169, 348; sh. auch BSG 20. Dezember 2007 - B 4 RA 32/05 R - Rn. 21; Werner in Weber Rechtswörterbuch Stand 1. April 2025 Stichwort „Subjektives Recht“; Tilch/Arloth Deutsches Rechts-Lexikon 3. Aufl. Bd. 3 Stichwort „Rechtsreflex“*), negiert sie damit die allgemein - auch verfassungsrechtlich (*sh. BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 70, BAGE 137, 80*) - anerkannte, in § 3 Abs. 2 AGG gesetzlich verankerte Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung. Im Übrigen ist der dargestellte Nachteil für den Personenkreis, dem der Kläger angehört, gerade nicht nur eine rein tatsächliche Auswirkung einer rechtlichen Regelung, sondern als Teil des Kompromisses, der zur Reintegration der ausgegliederten DHL-Regionalgesellschaften führte, von den Tarifvertragsparteien bezweckt.

28  
d) Die mittelbare Benachteiligung des Klägers durch § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF ist auch prozessual beachtlich. Zwar obliegt dem klagenden Arbeitnehmer grundsätzlich die Darlegungslast für eine solche Benachteiligung (*grundlegend BAG 22. April 2010 - 6 AZR 966/08 - Rn. 20 f., BAGE 134, 160*). Entgegen der Auffassung der Revision bedurfte es gleichwohl keines weiteren Sachvortrags des Klägers zum Vorliegen einer mittelbaren Benachteiligung, weil sich diese aus der Tarifnorm selbst ergibt und offenkundig ist (*vgl. BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 41*).

29  
3. Die durch die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Gruppenbildung bewirkte Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist nicht durch sachliche Gründe iSv. § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gerechtfertigt.

30  
a) Das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG ist gemäß § 22 Abs. 1 TzBfG nicht tarifdispositiv. Insoweit besteht für die Tarifvertragsparteien kein

Gestaltungsspielraum. Tarifnormen, die gegen zwingendes höherrangiges Recht verstoßen, sind unwirksam, weil sie die Schutz- und Ordnungsfunktion des Tarifvertrags nicht gewährleisten (*st. Rspr., vgl. zB BAG 29. April 2021 - 6 AZR 232/17 - Rn. 25 mwN, BAGE 175, 14; sh. auch BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 27; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 33*). Das steht selbst dann nicht im Widerspruch zu Art. 9 Abs. 3 GG, wenn dieses Grundrecht im Anwendungsbereich des § 4 Abs. 2 TzBfG überhaupt noch zu beachten ist (*dazu Rn. 51*). Mit der uneingeschränkten Bindung der Tarifvertragsparteien an die Vorgaben des § 4 Abs. 2 TzBfG hat der Gesetzgeber lediglich von seiner ihm ungeachtet der Gewährleistung der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG verbliebenen Gesetzgebungskompetenz nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG (*vgl. hierzu zuletzt BVerfG 19. Juni 2020 - 1 BvR 842/17 - Rn. 24*) ausgestaltend Gebrauch gemacht und so zugleich seiner Pflicht zur Umsetzung des durch Paragraph 4 Nr. 1 und 4 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG unionsrechtlich festgelegten Verbots der Diskriminierung befristet Beschäftigter genügt (*ohne Problematisierung im Ergebnis ebenso BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 17*). Den Gewährleistungen des Art. 9 Abs. 3 GG ist dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass Benachteiligungen befristet Beschäftigter bei Vorliegen hinreichender Sachgründe gerechtfertigt sind und dabei den Wertungsspielräumen der Tarifvertragsparteien Rechnung zu tragen ist.

b) § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF ist entgegen der Annahme der Revision uneingeschränkt auf die Einhaltung der Vorgaben des spezialgesetzlichen Diskriminierungsverbots in § 4 Abs. 2 TzBfG und nicht nur auf Willkür zu kontrollieren (*vgl. für Art. 157 AEUV, Art. 3 Abs. 2, 3 GG sowie § 7 Abs. 1 AGG BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 17; Zwanziger AuR 2025, 234, 248*). Eine Beschränkung auf eine Willkürkontrolle erfolgt nur bei Tarifnormen, die an den Vorgaben des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG zu messen sind. Darüber hinaus ist Voraussetzung für diese Beschränkung der Eingriffstiefe der gerichtlichen Kontrolle von Tarifnormen, dass deren Regelungsinhalt im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegt und weder spezifische Schutzbedarfe berührt noch eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen erkennen lässt (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR*

31

1422/23 - Rn. 163). Beides ist hier nicht der Fall. § 4 Abs. 2 TzBfG trägt als Konkretisierung des in Art. 20 GRC kodifizierten allgemeinen Gleichheitssatzes dem spezifischen Schutzbedarf befristet Beschäftigter Rechnung (vgl. BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 25).

c) Gründe, die die von § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF bewirkte mittelbare Benachteiligung befristet Beschäftigter, die wie der Kläger am 30. Juni und 1. Juli 2019 befristet bei der Beklagten beschäftigt waren und nach Auslaufen der Befristung von der Beklagten wieder eingestellt worden sind, rechtfertigen, sind von der Beklagten weder dargelegt noch erkennbar. 32

aa) Die Revision geht allerdings zutreffend davon aus, dass bei der Rechtfertigungsprüfung von den Gerichten auch alle objektiv vorliegenden Regelungszwecke, die die vorgenommene Differenzierung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten rechtfertigen können, zu berücksichtigen sind. Das gilt selbst dann, wenn diese Gründe keinen Anklang im Tarifvertrag gefunden haben. 33

(1) Diesen Prüfungsmaßstab hat das Bundesverfassungsgericht für die Prüfung, ob Tarifnormen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verletzen, dem von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Wesen von Tarifverhandlungen entnommen. Für Tarifverträge gelte kein grundrechtlich vorgegebenes Transparenzgebot. Tarifnormen seien das Ergebnis von Verhandlungen und im Ergebnis häufig Kompromisse, die davon getragen seien, ein in seiner Gesamtheit für beide Verhandlungspartner noch tragfähiges Verhandlungsergebnis zu erzielen. Für eine Offenlegung der Gründe für eine Differenzierung wie überhaupt der Zwecksetzungen der Tarifvertragsparteien bestehe daher weder eine Grundlage noch eine Notwendigkeit. Darum könne von den Tarifvertragsparteien nicht mehr als vom Gesetzgeber verlangt werden, bei dem es ebenfalls nicht darauf ankomme, ob die Gründe, die eine Differenzierung verfassungsrechtlich rechtfertigen sollen, im Gesetzgebungsverfahren erwogen und in den Materialien dokumentiert seien (BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 165 ff.). Erforderlich ist lediglich, dass die vorgetragenen oder sich aus der Natur der Sache ergebenden bzw. sachlich einleuchtenden Rechtfertigungs- 34

gründe das nach dem konkret vorliegenden Ausmaß des Eingriffs in das Grundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG (*dazu BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 161 bis 163*) erforderliche Gewicht aufweisen.

(2) In unionsrechtlich überformten Zusammenhängen gilt nichts anderes. 35  
Insoweit sind das nationale Verfahrensrecht und die dafür aus den Gewährleistungen des Art. 9 Abs. 3 GG zu ziehenden Konsequenzen weiter maßgeblich, weil die Richtlinie 1999/70/EG und ihr Anhang keine Beweislastregeln vorgeben (*vgl. dazu BAG 11. Mai 2023 - 6 AZR 121/22 (A) - Rn. 57, BAGE 181, 43; vgl. den Rückverweis auf die Vorlagefrage und auf das nationale Recht in EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 60*). Jedenfalls insoweit liegt kein vollständig determiniertes innerstaatliches Recht vor, so dass es bei der Anwendbarkeit des Art. 9 Abs. 3 GG und seinen Auswirkungen auf die Anforderungen an die Erkennbarkeit von Rechtfertigungsgründen bleibt (*Einzelheiten unter Rn. 51*).

bb) Es liegen jedoch keine sachlichen Gründe iSv. § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG 36  
vor, die die Benachteiligung des Klägers rechtfertigen.

(1) Die Befristung selbst kann die Benachteiligung nicht rechtfertigen, weil 37  
sonst entgegen der Zielsetzung des Diskriminierungsverbots die für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstige Situation schlicht fortgeschrieben würde (*vgl. EuGH 30. November 2023 - C-270/22 - [Ministero dell'Istruzione und INPS] Rn. 71; 30. Juni 2022 - C-192/21 - [Comunidad de Castilla y León] Rn. 43; 20. September 2018 - C-466/17 - [Motter] Rn. 38 mwN*). Das gilt auch, wenn sich die Benachteiligung aus einer Tarifnorm ergibt. Vielmehr liegt ein sachlicher Grund iSd. § 4 Abs. 2 TzBfG nur vor, wenn die Benachteiligung einem echten Bedarf entspricht. Erforderlich sind konkrete Umstände, die die Differenzierung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien erklären und die zur Befriedigung des Bedarfs, dh. zur Erreichung des verfolgten Ziels, geeignet und erforderlich sind. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen worden sind, und ihren Wesensmerkmalen oder aus der Verfolgung eines legitimen

sozialpolitischen Ziels ergeben (vgl. *EuGH 3. Juli 2025 - C-268/24 - [Lalfi]* Rn. 63; *BAG 27. April 2017 - 6 AZR 459/16 - Rn. 26 f.*).

(2) Die Stichtagsregelungen in § 4 Abs. 1 Buchst. a und b ETV-DP AG nF 38  
unterliegen keinen rechtlichen Bedenken (*Rn. 26*), wovon die Revision zu Recht  
ausgeht. Die Stichtage als solche sind, wie ausgeführt (*Rn. 25 f.*) jedoch für die  
Benachteiligung nicht ursächlich und können daher diese entgegen der Ansicht  
der Revision nicht rechtfertigen.

(3) Zwar zwingt das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG nicht 39  
dazu, befristet Beschäftigte von jeglicher Beteiligung an einer Kostensenkung als  
Teil eines tariflichen Kompromisspakets, hier zur Ermöglichung der Reintegration  
der DHL Delivery Regionalgesellschaften in den Betrieb der Beklagten, auszu-  
nehmen. Der Zweck, die ausgegliederten Beschäftigten wieder „zurückzuholen“,  
ihnen so bessere Arbeitsbedingungen zu verschaffen und die dafür erforderli-  
chen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch dadurch zu schaffen, dass die  
eigentlich von der Reintegration gar nicht betroffenen Arbeitnehmer der Beklag-  
ten ebenfalls Verlängerungen der tariflichen Stufenlaufzeit hinnehmen müssen,  
ist ein legitimes sozialpolitisches Ziel. Insoweit kommt der den Tarifvertragspar-  
teien zustehende Wertungsspielraum zum Tragen.

Die Tarifvertragsparteien durften aber die befristet Beschäftigten der 40  
Beklagten nicht überproportional an der von ihnen für erforderlich gehaltenen  
Kostensenkung beteiligen, wie es durch § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF  
geschehen ist. Eine solche überproportionale und den prekären Vertragsstatus  
befristet Beschäftigter ausnutzende Beteiligung (*dazu Rn. 26*) ist nicht geeignet  
und erforderlich zur Erreichung des angestrebten und legitimen sozialpolitischen  
Ziels. Für eine lediglich verhältnismäßige Heranziehung der an den in § 4 Abs. 1  
Buchst. a und b ETV-DP AG nF festgelegten Stichtagen befristet Beschäftigten  
im Sinne eines „Gesamtpakets“ fehlt jeglicher Vortrag der Beklagten und liegen  
auch sonst keinerlei Anhaltspunkte vor. Der bloße Hinweis der Revision, die Re-  
gelung in § 4 Abs. 1 ETV-DP AG nF sei das Ergebnis eines Kompromisses zwi-  
schen den Tarifvertragsparteien, um die wirtschaftlichen Grundlagen für die an-

gestrebte Verschmelzung der DHL Delivery Regionalgesellschaften auf die Beklagte zu schaffen, indem die Stufenlaufzeiten für alle ab dem 1. Juli 2019 neu begründeten Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Beschäftigungsstatus verlängert worden seien, vermag die überproportionale Benachteiligung der befristet Beschäftigten auch unter Berücksichtigung des Kompromisscharakters von Tarifabschlüssen nicht zu rechtfertigen. Tarifvertragsparteien erzielen eine Übereinkunft stets auf der Grundlage gegenseitiger Zugeständnisse. Sie sind jedoch durch § 22 TzBfG gehindert, ihre jeweiligen Verhandlungspositionen unter Verletzung von § 4 Abs. 2 TzBfG und damit einseitig zu Lasten einer Beschäftigtengruppe, deren Angehörige in einem „unüblichen Beschäftigungsverhältnis“ stehen (*sh. Abs. 2 der Präambel und Erwägungsgrund 6 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG*) und deshalb besonders schutzbedürftig sind, zu erweitern. Das hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 11. Dezember 2003 (- 6 AZR 64/03 - zu II 6 c bb der Gründe, BAGE 109, 110), die den Ausschluss befristet Beschäftigter aus einer Besitzstandsregelung im Entgelttarifvertrag für die Arbeiter der Beklagten vom 20. Oktober 2000 betraf, erkannt und hält daran fest.

(4) Weitere Gründe, die die durch § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF bewirkte Benachteiligung des Klägers rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich. 41

4. Rechtsfolge des Verstoßes der Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF gegen § 4 Abs. 2 TzBfG ist die Erstreckung der Besitzstandsregelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF auf den Kläger. 42

a) § 4 Abs. 2 TzBfG iVm. § 22 TzBfG ist ein Verbotsgesetz iSd. § 134 BGB. In der Gesamtschau dieser beiden Regelungen ist es auch Tarifvertragsparteien untersagt, Tarifnormen abzuschließen, die befristet Beschäftigte ohne sachlichen Grund benachteiligen. Solchen Tarifnormen soll der Erfolg verwehrt sein (*zu den Anforderungen an ein Verbotsgesetz im Einzelnen BAG 14. Dezember 2023 - 6 AZR 157/22 (B) - Rn. 14 ff., BAGE 182, 284*). 43

b) § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF ist jedoch nur insoweit nichtig, als von dieser Regelung auch Arbeitnehmer wie der Kläger erfasst werden, die an 44

den beiden Stichtagen 30. Juni und 1. Juli 2019 befristet beschäftigt waren und nach dem 1. Juli 2019 von der Beklagten mit derselben Tätigkeit befristet oder unbefristet wieder eingestellt worden sind.

aa) Der Norm verbleibt auch ohne diesen Personenkreis ein sinnvoller Anwendungsbereich (*vgl. zu dieser Voraussetzung für den Fortbestand der Norm in ihrem verbliebenen Anwendungsbereich zuletzt BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 27, BAGE 170, 56*). Unter diese fallen noch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. Juni 2019 schon und am 1. Juli 2019 noch bestanden, die danach durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag ausgeschieden und danach wieder eingestellt worden sind. 45

bb) Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass nach dem Regelungsplan der Tarifvertragsparteien bei einem Herausfallen der an den Stichtagen befristet beschäftigten und danach wieder eingestellten Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF die gesamte Regelung zur Verlängerung der Stufenlaufzeiten unter Einschluss der Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF entfallen soll. Ebenso wenig gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sie im Fall der Teilnichtigkeit der Regelung des § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF generell von Stufenlaufzeiten absehen wollten. Das Entgeltsystem der Haustarifverträge der Beklagten baut seit Jahren auf der Kombination von Entgeltgruppen und Gruppenstufen auf. Dieses System sollte durch § 4 ETV-DP AG nF nur modifiziert, ersichtlich aber auch bei der Teilnichtigkeit einzelner Komponenten dieser Modifizierung nicht insgesamt in Frage gestellt werden. 46

c) Die Teilnichtigkeit der Regelung in § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF hat jedoch nur zur Folge, dass der Kläger dieser Regelung nicht unterfällt. Im Unterschied etwa zu § 7 Abs. 2 AGG oder § 16 TzBfG sieht § 4 Abs. 2 TzBfG selbst keine Sanktion für Verstöße gegen das darin normierte Diskriminierungsverbot vor, sondern beschränkt sich darauf, das Verbot der Diskriminierung festzulegen (*BT-Drs. 14/4374 S. 13, 16; vgl. für § 4 Abs. 1 TzBfG BAG in st. Rspr. seit 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 34, BAGE 128, 63; zuletzt 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 34; aA Zwanziger AuR 2025, 234, 250 mwN*). 47

d) Gleichwohl hat der Kläger wegen der Teilnichtigkeit von § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF Anspruch darauf, in die Besitzstandsregelung des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF einbezogen zu werden. Das ergibt sich aus § 134 BGB iVm. § 612 Abs. 2 BGB (*zur Anwendbarkeit dieser Bestimmungen für § 4 Abs. 1 TzBfG in st. Rspr., zuletzt BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 54*). Welche Vergütung dem Kläger aus der - unstreitigen - Entgeltgruppe 3 zu zahlen ist, hängt allein von der Stufe ab. Welcher Stufe er in dieser Entgeltgruppe zuzuordnen ist, hängt wiederum von der durch § 4 ETV-DP AG nF festgelegten Laufzeit der jeweiligen Stufe ab. Wegen dieser untrennbaren Verknüpfung von Entgeltgruppe und Gruppenstufe für die Ermittlung des Entgelts hat der Kläger deshalb Anspruch auf die für Arbeitnehmer mit seinen Tätigkeitsjahren übliche Vergütung. Das ist die Vergütung, die sich unter Zugrundelegung der Stufenlaufzeiten ergibt, wie sie für die an den in § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF genannten Stichtagen und darüber hinaus unbefristet bei der Beklagten tätigen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten. Das führt im Ergebnis zur Anwendung des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF auf den Kläger und - lediglich als Reflex der gesetzlichen Bestimmung des § 612 Abs. 2 BGB und damit des nationalen Rechts - zur sog. „Anpassung nach oben“, also der Erstreckung der begünstigenden Regelung auch auf die benachteiligte Personengruppe der befristet Beschäftigten. Auf die Frage, ob die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) als Rechtsfolge von Verletzungen unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote eine „Anpassung nach oben“ vorgibt, ob und wie ein solches allgemeines Prinzip des unionsrechtlichen Diskriminierungsschutzes im Einklang mit der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie stünde und ob dieses Grundrecht vorliegend überhaupt beachtlich ist, kommt es deshalb in der vorliegenden Konstellation nicht an.

5. Der Senat hat von einer Aussetzung des Rechtsstreits abgesehen. Verstößt eine Tarifnorm gegen ein unionsrechtlich überformtes Diskriminierungsverbot, kommt den Tarifvertragsparteien auch im Anwendungsbereich gestaltungs-offenen Unionsrechts keine primäre Korrekturkompetenz zu.

- a) 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 Gleichheitssatzes 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, 1 BvR 1422/23 - Rn. 195 ff.*). 50
- b) Es kann dahinstehen, ob das Verbot der Diskriminierung befristet Beschäftigter in § 4 Abs. 2 TzBfG durch die unionsrechtlichen Vorgaben in der Richtlinie 1999/70/EG und deren Anhang jedenfalls auf der Rechtsfolgenreise nicht vollständig unionsrechtlich determiniert ist und deshalb Art. 9 Abs. 3 GG insoweit weiterhin Anwendung findet (*zur Prüfung, ob ein Rechtsstreit bzw. eine Rechtsfrage [noch] primär nach den Grundrechten des Grundgesetzes zu beurteilen ist oder unionsrechtlicher Vollerminierung unterliegt, zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - [Egenberger] Rn. 150 ff.; für eine fehlende vollständige Determination bei der Prüfung der Rechtsfolgen unionsrechtlicher Diskriminierungsverbote Höpfner/Schnurbusch ZfA 2025, 347, 413*). Den Tarifvertragsparteien kommt auch im Anwendungsbereich gestaltungsoffenen Unionsrechts keine primäre Korrekturkompetenz zu. 51
- aa) Art. 3 Abs. 1 GG enthält keine Wertungen, die neben der Beseitigung des Grundrechtsverstoßes auch eine spezifische Abschreckungs- oder Präventionswirkung der Rechtsfolgen verlangen (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 208*). Das hat es dem Bundesverfassungsgericht ermöglicht, zunächst praeter legem, zwischenzeitlich gestützt durch §§ 31, 78 52

BVerfGG, den Unvereinbarkeitsausspruch als regelmäßige Rechtsfolge von Verstößen des Gesetzgebers gegen den allgemeinen Gleichheitssatz zu entwickeln. Dadurch wird zum einen die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers im Zeitraum zwischen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und der späteren Neuregelung geschützt, indem anhängige Verfahren, deren Ausgang ebenfalls von der für verfassungswidrig erklärten Norm abhängt, ausgesetzt werden müssen. Zum anderen werden weitere Verfassungsverstöße vermieden und eine auch rückwirkende Neuregelung damit erleichtert (*vgl. M. Graßhoff in Umbach/Clemens/Dollinger BVerfGG 2. Aufl. § 78 Rn. 59*). Mit der primären Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien hat das Bundesverfassungsgericht ein der Unvereinbarkeitserklärung vergleichbares, den Besonderheiten der Normsetzung durch Tarifverträge Rechnung tragendes Instrument entwickelt. Dieses Instrument beruht jedoch entscheidend auf der fehlenden Abschreckungs- und/oder Präventionswirkung des Art. 3 Abs. 1 GG.

bb) Demgegenüber verlangt das Unionsrecht auch dann, wenn eine unionsrechtliche Richtlinie - wie die Richtlinie 1999/70/EG und ihr Anhang - keine besondere Regelung für den Fall eines Verstoßes gegen ihre Vorschriften enthält, also die Festsetzung von Rechtsfolgen nach dem Grundsatz der Verfahrenautonomie den Mitgliedstaaten zukommt, dass diese Sanktionen festsetzen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Die Sanktionen müssen also sowohl dem Äquivalenzgrundsatz als auch dem Effektivitätsgrundsatz - *effet utile* - genügen und auch Präventivwirkung entfalten (*vgl. für die Richtlinie 1999/70/EG und deren Anhang 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*). 53

cc) Aus diesen auch im Anwendungsbereich des Grundsatzes der Verfahrenautonomie zu beachtenden Vorgaben des Unionsrechts an wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote des § 4 Abs. 2 TzBfG ergibt sich eine Begrenzung des Gestaltungsspielraums der 54

Tarifvertragsparteien, die den unmittelbaren gerichtlichen Rechtsfolgenauspruch aus § 134 BGB iVm. § 612 Abs. 2 BGB legitimiert (*vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 208*). Eine Aussetzung des Rechtsstreits, wie sie zur Gewährleistung der primären Korrekturkompetenz erforderlich wäre, erfolgte für eine ungewisse Dauer mit ungewissen Auswirkungen auf die Friedenspflicht (*dazu Arpacı AuR 2025, 274, 275 f.; Zwanziger AuR 2025, 234, 242*) und damit auf die Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien. Sie ist daher weder wirksam noch abschreckend und kommt als Sanktion für einen Verstoß einer Tarifnorm gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG nicht in Betracht.

c) Aus vorstehenden Gründen kann auch dahinstehen, welche Reichweite dem Grundrecht aus Art. 28 GRC zukommt (*zum Meinungsstreit Rudkowski ZfA 2025, 139, 158 ff.; Denke RdA 2025, 243, 249 f.; Höpfner/Schnurbusch ZfA 2025, 347, 396 ff.*). Insbesondere kommt es nicht darauf an, ob durch den Verweis auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ in Art. 28 GRC der Gewährleistungsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG in Art. 28 GRC inkorporiert wird (*in diesem Sinne Höpfner/Schnurbusch aaO, 409*). Auch wenn das der Fall wäre und die Rechtsprechung des EuGH dem nicht ausreichend Rechnung trüge, käme der Reservevorbehalt (*dazu zuletzt BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - [Egenberger] Rn. 233 f., 254 ff.*) des Art. 9 Abs. 3 GG in Bezug auf die primäre Korrekturkompetenz nicht zum Tragen (*aa Höpfner/Schnurbusch aaO, 423*). Dessen Wesensgehalt kann in Bezug auf die primäre Korrekturkompetenz durch die Auslegung des Art. 28 GRC durch den EuGH nicht verletzt sein. In die Tarifautonomie wird, wie ausgeführt, durch die sofortige Festsetzung einer Rechtsfolge durch die Arbeitsgerichte für Tarifnormen, die unionsrechtlich überformte Diskriminierungsverbote verletzen, auch nach der Auslegung des Bundesverfassungsgerichts nicht eingegriffen. 55

d) Die Tarifvertragsparteien sind allerdings nicht daran gehindert, § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG nF durch eine befristet Beschäftigte nicht mehr diskriminierende Regelung zu ersetzen, die zB eine einheitliche Verlängerung der Stufenlaufzeiten für befristet und unbefristet Beschäftigte vorsieht. In diesem Fall 56

wäre der Feststellungsausspruch, durch den der Kläger seinem Antrag und der aktuellen Rechtslage entsprechend mit Beschäftigten gleichgestellt wird, die in den Anwendungsbereich des § 4 Abs. 1 Buchst. a ETV-DP AG nF fallen, obsolet. Deshalb hat der Senat von einer zeitlichen Begrenzung des Feststellungsausspruchs abgesehen (*vgl. BAG 18. März 2010 - 6 AZR 434/07 - Rn. 66*).

6. Die in der Revision noch anhängigen - rechnerisch unstreitigen - Zahlungsansprüche des Klägers für April und Mai 2023 in Höhe von 184,32 Euro brutto sind nicht nach § 38 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Beklagten (MTV-DP AG) verfallen. 57

a) Nach § 38 Abs. 1 Satz 1 MTV-DP AG verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es aufgrund der Regelung in § 38 Abs. 1 Satz 2 MTV-DP AG keiner erneuten Geltendmachung, sofern - wie vorliegend - derselbe Fehler zugrunde liegt. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 ETV-DP AG wird das monatliche Grundentgelt am 15. eines jeden Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat fällig. 58

b) Mit seinem nach der nicht angegriffenen Feststellung des Arbeitsgerichts der Beklagten am 25. September 2023 zugegangenen Schreiben vom 22. September 2023 hat der Kläger die noch streitbefangenen Entgeltforderungen rechtzeitig und ordnungsgemäß geltend gemacht. Das kann vom Senat selbst entschieden werden, weil es sich bei diesem Schreiben um eine nichttypische Erklärung (*vgl. zur Qualifikation von Geltendmachungsschreiben als nichttypische Willenserklärung BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 28 ff., BAGE 161, 122*) handelt und weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zur Frage der rechtzeitigen Geltendmachung nicht zu erwarten ist (*st. Rspr., zuletzt BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 42*). In der abschließenden Forderung im Geltendmachungsschreiben: „Ich mache daher rückwirkend die entsprechende Zuordnung sowie künftig die 2-jährige Gruppenstufenerhöhung geltend.“, liegt das erforderliche deutliche Erfüllungsverlangen (*vgl. zu diesem Erfordernis zB BAG 23. November 2017 - 6 AZR 33/17 - Rn. 26, aaO; 18. Februar 2016* 59

- 6 AZR 700/14 - Rn. 45 mwN, BAGE 154, 118). Der Kläger hat seinen Anspruch auch hinreichend spezifiziert. Er hat das Datum seines Beschäftigungsbeginns (4. Juni 2019) und den Zeitpunkt 1. Juli 2021, ab dem er gemäß § 4 Abs. 1 ETV-DP AG nF der Gruppenstufe 2 „hätte zugeordnet werden müssen“, genannt, so dass die Beklagte erkennen konnte, welcher Anspruch auf welcher Tatsachengrundlage geltend gemacht werden sollte (*zum Erfordernis, den Anspruchsgrund zu nennen* BAG 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 - Rn. 59 mwN, BAGE 177, 338). Eine Bezifferung war wegen der tariflich geregelten Vorgaben nicht erforderlich (*vgl. zu diesem Erfordernis* BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 33 mwN, BAGE 166, 285).

III. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. 60

IV. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 61

Spelge

Volk

Wemheuer

Y. Hengstler

M. Werner