
Datum: 14.06.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 869/21
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2022:0614.8SA869.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Essen, 6 Ca 1028/21
Schlagworte: Coronaprämie in der Altersteilzeit
Normen: -
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Mitarbeiter, die sich am 01.10.2020 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell befunden haben, haben gemäß dem Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 25.10.2020 (abgeschlossen u.a. von der VKA und der Gewerkschaft ver.di) einen anteiligen Anspruch auf Erhalt einer Corona-Sonderzahlung (entgegen LAG Hamm, Urteil vom 09.02.2022 - 9 Sa 1031/21).

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.08.2021 - Az.: 6 Ca 1028/21 - teilweise abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 200,00 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.01.2021 verurteilt worden ist.

2. Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 1/3, die Beklagte zu 2/3.

4. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung einer tariflichen Corona-Prämie.	2
Die Klägerin war seit dem 01.10.1972 als Sachbearbeiterin in Vollzeit beim Jugendamt der Beklagten beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst der Kommunen Anwendung. Die Vergütung der Klägerin erfolgt aus der Vergütungsgruppe S 14 der Anlage C zum TVöD-SuE. Diese Vergütungsgruppe entspricht gemäß der Zuordnungstabelle des § 15 Abs. 2 TVöD-V der Entgeltgruppe 9c der Anlage A zum TVöD-V. Die Klägerin befindet sich in der Altersteilzeit, für deren Ausgestaltung vereinbarungsgemäß der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte vom 27.02.2010 in seiner jeweils geltenden Fassung (im Folgenden TV FlexAZ) maßgeblich sein soll. Mit Wirkung zum 01.07.2020 wechselte die Klägerin in die Passivphase der Altersteilzeit. In § 7 Abs. 2 TV FlexAZ ist für die Vergütung während der Altersteilzeit geregelt:	3
"Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz Buchst b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 S. 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe."	4
Die Tarifvertragsparteien schlossen am 25.10.2020 einen Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung ab (Bl. 4ff. d.A., im Folgenden: TV Corona SoZa).	5
§ 2 des Tarifvertrags lautet wie folgt:	6
"(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung, spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.	7
Protokollerklärungen zu Absatz 1:	8
1.Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommenssteuergesetzes.	9
2.Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD bzw. § 6 Abs. 3 TV-V genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 S. 2 TV-V), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.	10
(2)Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt	11

-für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600,00 Euro	
-für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro und	13
-für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300,00 Euro.	14
Im Bereich des Bundes beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung im Anwendungsbereich vom TVAöD, TVSöD und TVPöD 200,00 Euro. Im Bereich der VKA beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung im Anwendungsbereich vom TVAöD, TVSöD und TVPöD 225,00 €. § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V gelten entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.	15
(3)Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen."	16
Mit Schreiben vom 14.01.2021 (Bl. 7f. d.A.) forderte die Klägerin die Beklagte zur Zahlung der Prämie auf. Die Beklagte lehnte dieses ab.	17
Mit ihrer am 31.05.2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 14.06.2021 zugestellten Klage hat die Klägerin die Zahlung der Corona Prämie verlangt.	18
Sie hat gemeint, die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung einer Corona-Prämie seien erfüllt. Zudem sei der Anspruch für Beschäftigte in der Altersteilzeit gerade nicht ausgeschlossen worden. Der TV Corona SoZa sei lex specialis gegenüber dem TV FlexAZ, nicht umgekehrt. Um den Ausgleich zusätzlicher Belastungen während der Arbeit könne es nicht maßgeblich gehen, da ansonsten auch Mitarbeiter im Krankengeldbezug von der Leistung hätten ausgeschlossen werden müssen.	19
Die Klägerin hat beantragt,	20
die Beklagte zu verurteilen, an sie 300,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.01.2021 zu zahlen.	21
Die Beklagte hat beantragt,	22
die Klage abzuweisen.	23
Sie hat die Auffassung vertreten, aus § 7 Abs. 2 S. 1 TV FlexAZ ergebe sich, dass normales Entgelt nur zu zahlen sei, wenn die Fälligkeit in der Aktivphase liege. In der Passivphase würden keinerlei Entgeltansprüche mehr erhoben. Lediglich das Wertguthaben werde noch erhöht. Die Regelung sei lex specialis zu der Regelung des Tarifvertrags über eine Corona-Sonderzahlung. Es handele sich bei der Sonderzahlung um einen zusätzlichen Entgeltanspruch zur Kompensation der Belastungen durch die Pandemie. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin faktisch am Stichtag beendet gewesen sei, existiere es nur noch auf dem Papier.	24
Zudem ergebe sich aus § 24 Abs. 2 TVöD, dass auf die am Stichtag maßgebliche Arbeitszeit abzustellen sei, so dass per 01.10.2020 "Null" anzusetzen sei. Daher sei allen Beschäftigten in der Blockaltersteilzeit, die sich am Stichtag nicht mehr in der Arbeitsphase befänden, kein Anspruch zuzusprechen. Diese korrespondiere auch mit dem Zweck der Prämie, nämlich der Kompensation der Belastung der Beschäftigten durch die Pandemie. Zudem sei auch der Zweck der steuerlichen Begünstigung nach § 3 Nr. 11a EStG zu berücksichtigen, der ausdrücklich Beihilfen, mithin Unterstützungsleistungen für den Corona bedingten	25

Zusatzaufwand privilegieren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 30.08.2021 vollumfänglich stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Klägerin erfülle die tatbestandlichen Voraussetzungen für den Erhalt der Corona Prämie, da das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31.10.2020 bestanden habe und der Klägerin im Bezugszeitraum durchgehend Entgelt zugestanden habe. Das Abstellen auf die Verhältnisse am Stichtag 01.10.2020 habe lediglich eine berechnungstechnische Funktion, schließe aber Altersteilzeitler in der Freistellungsphase nicht entgegen § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa gänzlich vom Prämienbezug aus. Jedwede andere Interpretation würde auch nicht mit dem Leistungszweck des Ausgleichs pandemiebedingter Belastungen harmonieren, die gerade keinen Bezug zu einer wie auch immer gearteten Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voraussetzten. Wollten die Tarifvertragsparteien dies anders regeln, überschritten sie im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ihren Gestaltungsspielraum. Die Klägerin würde ohne sachlichen Grund schlechter behandelt als andere im Bezugszeitraum von der Arbeitsleistung befreite Arbeitnehmer, aber auch im Verhältnis zu Mitarbeitern in Altersteilzeit, die sich nicht für das Blockmodell entscheiden hätten. Eine Kürzung der Corona Prämie sei nach der Systematik des TV FlexAZ nicht geboten. 26

Gegen das ihr am 06.09.2021 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit einem am 13.09.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten - die vom Arbeitsgericht im Urteil zugelassene - Berufung eingelegt und diese zugleich begründet. 27

Die Beklagte rügt die Rechtsfehlerhaftigkeit der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Arbeitsgericht habe die Systematik des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ verkannt, nach der in der Freistellungsphase der Altersteilzeit keinerlei Entgeltansprüche mehr erworben werden könnten, sondern lediglich das erarbeitete Wertguthaben ausgekehrt würde. Bis zum 01.07.2020 habe die Klägerin keinen Anspruch auf eine Prämie nach dem TV Corona SoZa erworben. Das sei nicht anders als bei einer zum 01.12. des Kalenderjahres fällig werdenden Jahressonderzahlung. Der TV Corona SoZa setze weder als Spezialregelung das Vergütungsprinzip des § 7 TV FlexAZ außer Kraft noch handele es sich bei der Corona Prämie um keinen Entgeltbestandteil. Diese diene nach dem Wortlaut der Protokollerklärung Nr. 1 der Abmilderung der zusätzlichen Belastungen im Beschäftigungsverhältnis. Nur dieses Verständnis decke sich mit der steuerrechtlichen Privilegierung der Prämienzahlung in § 3 Nr. 11a EStG. Abgesehen davon habe das Arbeitsgericht verkannt, dass es nach den Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona SoZa selbst auf die Verhältnisse am 01.10.2020 ankomme, die Klägerin dort allerdings erkennbar "Teilzeit Null" gearbeitet habe. Wie alle Altersteilzeitler im Blockmodell habe sie ihre gesamte Lebensarbeitszeit bereits bis zum Abschluss der Arbeitsphase absolviert. Darin liege auch der maßgebliche Unterschied zu den in der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa geregelten Fällen. Von einer willkürlichen oder gar verfassungswidrigen Stichtagsregelung könne insoweit keine Rede sein. Wenn das Arbeitsgericht dies gleichwohl annehme, greife es in unzulässiger Weise in den über Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien ein. Unerklärlich sei im Übrigen, weshalb ein Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit die Corona Prämie sogar ungekürzt erhalten solle. 28

Die Beklagte beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.08.2021 - 6 Ca 1028/21 - abzuändern und die Klage abzuweisen. 30

31

Die Klägerin beantragt,	
die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.	32
Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe, so meint die Klägerin insbesondere richtig erkannt, dass die Corona-Sonderzahlung eine Leistung sui generis sei, auf die der TV FlexAZ keine Anwendung finde. Die Prämie bezwecke den Ausgleich besonderer Belastungen in der Pandemie, denen auch die Klägerin ausgesetzt gewesen sei; abgesehen davon habe sie während der Hälfte des Bezugszeitraums sogar gearbeitet. Jede andere Sichtweise führe zu einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und erhalte die Geltung einer willkürlichen Stichtagsregelung.	33
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.	34
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :	35
A.	36
Die Entscheidung des Gerichts konnte gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 128 Abs. 2 ZPO ohne mündliche Verhandlung ergehen. Die Parteien haben dem mit Schriftsätzen vom 04.03.2022 bzw. 16.03.2022 zugestimmt. Das Gericht hat alsbald den Zeitpunkt bestimmt, bis zu dem Schriftsätze eingereicht werden können, und Verkündungstermin binnen drei Monaten nach Eingang der (letzten) Zustimmungserklärung (hier: der Beklagten) anberaumt.	37
B.	38
Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. a) ArbGG statthaft, weil das Arbeitsgericht sie in seinem Urteil zugelassen hat. Die Berufung ist weiterhin form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.	39
C.	40
Die Berufung der Beklagten ist jedoch nur teilweise begründet. Die Klägerin kann nach Maßgabe des § 2 Abs. 1, 2 Satz 1, 4 TV Corona SoZa die Zahlung einer Corona Prämie von 200,00 € nebst Verzugszinsen, nicht jedoch, wie vom Arbeitsgericht ausgeurteilt, von 300,00 von der Beklagten verlangen.	41
I.	42
Die Klage ist zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat einen bezifferten Leistungsantrag gestellt und erläutert, auf welchem Lebenssachverhalt ihre Klageforderung beruht (normative Anwendung des TV Corona SoZa). Dass ihrer Klage nicht ausdrücklich zu entnehmen war, ob die eingeklagten 300,00 € die hälftige Prämie für die Entgeltgruppen 1 bis 8 oder die volle Prämie für die Entgeltgruppen 13 bis 15 (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Corona SoZa) darstellen soll, spielt keine maßgebliche Rolle. Denn das Petitum der Klägerin kann bei der gebotenen verständigen Auslegung ihres Zahlungsantrags nur so verstanden werden, dass ihr das Gericht die in seinen Augen normativ und rechnerisch richtige Prämienzahlung zusprechen sollte, soweit es daran nicht durch § 308 Abs. 1 ZPO gehindert war. Prozessklärungen sind im Zweifel so auszulegen, dass dasjenige gewollt ist, was aus der Sicht der Prozessparteien nach den	43

Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (BAG, Urteil vom 15.05.2013 - 7 AZR 665/11, BAGE 145, 142, Rdz. 32). Aus Sicht der Klägerin ergibt es keinerlei Sinn, einen Teil der ihr zustehenden Prämie nicht geltend machen zu wollen, falls das Gericht statt des vollen nur einen hälftigen Prämienanspruch für gegeben hielt, die Klägerin sich aber irrtümlich einer falschen "Prämiengruppe" (Entgeltgruppen 13 bis 15 statt 1 bis 8 bzw. - wie hier richtig - 9a bis 12) zugehörig fühlte.

II. 44

Die Klägerin hat dem Grunde nach einen Anspruch auf den Erhalt der Corona-Sonderzahlung (nachfolgend 1.). Sie kann allerdings keine volle, sondern nur eine anteilige Prämienzahlung verlangen (nachfolgend 2.). 45

1. 46

Die Klägerin erfüllt die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa, da das Arbeitsverhältnis der Parteien am 01.10.2020 bestanden hat und die Klägerin im Zeitraum zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.10.2020 an (weit mehr als) einem Tag Anspruch auf Entgeltzahlung besessen hat. 47

Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass die Leistung wegen der Berücksichtigung der Bestimmungen des TV FlexAZ nicht geschuldet ist oder er in Ansehung des § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona SoZa rechnerisch "Null" beträgt, weil sich die Klägerin zum Stichtag 01.10.2020 bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befunden hat. Das ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen. 48

a. 49

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt etwa BAG, Urteil vom 13.10.2021 - 4 AZR 365/20, juris, Rdz. 21). Die Auslegung ist, soweit möglich, unter Berücksichtigung der grundgesetzlichen Wertentscheidungen verfassungskonform vorzunehmen (BAG, Urteil vom 24.06.2021 - 5 AZR 385/20, NZA 2021, 1488, Rdz. 34). 50

b. 51

Daraus folgt für den vorliegenden Rechtsstreit: 52

(1)§ 2 TV Corona SoZa trifft keine ausdrückliche Feststellung, dass Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit vom Bezug der Corona-Sonderzahlung ausgeschlossen sein sollen, obwohl sie die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Weder findet sich ein Hinweis in den Protokollerklärungen zu Absatz 1, dort Nr. 2, in denen Sonderfälle wie etwa der durchgehende Bezug von Kranken- und Kurzarbeitergeld angesprochen und geregelt werden, noch wird auf die ergänzende Geltung des TV FlexAZ verwiesen. Nach 53

Auffassung der Kammer wäre, sollten Altersteilzeitler in der Freistellungsphase von Bezug der Sonderzahlung gänzlich ausgeschlossen sein, eine solche Verknüpfung zwingend zu erwarten gewesen, da § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa eine aus sich heraus verständliche und abschließende Tarifregelung beinhaltet, die noch dazu jüngeren Datums als der TV FlexAZ ist. Ohne weiteres muss es daher bei den einschlägigen Vorgaben des § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa verbleiben (vgl. hierzu etwa BAG, Urteil vom 22.05.2012 - 9 AZR 423/10, juris, Rdz. 33).

(2) Der TV FlexAZ ist auch nicht deshalb anzuwenden, weil es sich bei der tariflichen Corona-Sonderzahlung um einen Entgeltbestandteil im Sinne des § 7 TV FlexAZ handelte, der an dessen Regelungen automatisch teilhätte. Unter "Entgelt" ist nach allgemeiner Wortbedeutung eine "Vergütung für Arbeit oder für aufgewandte Mühe" zu verstehen (nachgesehen unter www.dwds.de am 17.06.2022). Darum handelt es sich bei der Corona-Sonderzahlung nicht. 54

- Nach Satz 2 der Nr. 1 der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa ist die Corona-Sonderzahlung eine Beihilfe bzw. Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a EStG. Eine Bezeichnung als Entgelt ist unterblieben. Die Leistung soll lediglich "mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020" ausgezahlt werden, sie wird "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt" gewährt. Auch in § 3 Nr. 11a EStG taucht der Begriff des Entgelts nicht auf, die Norm spricht ergänzend lediglich von "Zuschüssen und Sachbezügen" als mögliche Formen der Beihilfen. Eine gänzlich andere Begrifflichkeit wählt der Gesetzgeber demgegenüber in § 3 Nr. 11b EStG, in der zusätzlich die Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen in Anerkennung besonderer Leistungen der Arbeitnehmer während der Corona-Krise statuiert ist. 55

- Ersichtlich wird die Corona-Sonderzahlung nicht in Ansehung einer Arbeitsleistung während des Bezugszeitraums oder auch nur von mit der Arbeitsleistung verbundenen Mühen wie etwa dem Weg zur Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln gewährt. Wäre das bezweckt, bliebe die (ungekürzte) Gewährung der Leistung an Mitarbeiter, die durchgehend Krankengeld bezogen, die sich in Kurzarbeit (Null) befanden oder die lediglich Anspruch auf Entgelt für einen Tag im Bezugszeitraum haben, unerklärlich. Entgegen der Lesart der Beklagten heißt es in der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 1 auch nicht zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung "im Beschäftigungsverhältnis", erst Recht nicht zur Abmilderung von zusätzlichen Belastungen "durch das Beschäftigungsverhältnis"; beides steht dort schlicht nicht. Gemeint sind vielmehr die allgemeinen Belastungen durch die Corona-Pandemie, die jeden Arbeitnehmer der Beklagten unabhängig von einer erbrachten Arbeitsleistung treffen - und damit auch die Klägerin. 56

- Systematisch gegen eine Einstufung als Entgelt spricht weiterhin die Verweisungsnorm des § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona SoZa, wonach § 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V entsprechend gelten. Diese Bestimmungen regeln den pro-rata-temporis-Grundsatz für das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile von Teilzeitbeschäftigten. Handelte es sich bei der Corona-Sonderzahlung nach dem TV Corona SoZa um einen Entgeltbestandteil, gälte diese Bestimmung unmittelbar und müsste nicht erst für entsprechend anwendbar erklärt werden. § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona SoZa wäre schlicht überflüssig. 57

(3) Aus Sicht der Kammer wird die gefundene Auslegung durch die Wertung des Art. 3 Abs. 1 GG bestätigt. Der grundgesetzliche Gleichheitssatz gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Verboten ist danach ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis dagegen vorenthalten wird. 58

Voraussetzung ist allerdings auch insoweit, dass eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, dass sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (vgl. etwa BAG, Urteil vom 21.03.2018 - 10 AZR 34/17, NZA 2019, 622, Rdz. 44). Folgte man der Auffassung der Beklagten, würden die als vergleichbar anzusehenden Mitarbeiter in Altersteilzeit je nach gewähltem Modell der Altersteilzeit und der am 01.10.2020 gerade absolvierten Phase unterschiedlich behandelt: Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Blockmodells erhielten die volle Corona-Sonderzahlung (davon zur Hälfte als Bestandteil des auszahlenden Wertguthabens), Mitarbeiter im Teilzeitmodell eine hälftige Zahlung und Mitarbeiter in der Freistellungsphase des Blockmodells gar nichts. Das erscheint sachlich nicht gerechtfertigt und kann insbesondere nicht damit erklärt werden, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis sei in der Freistellungsphase bereits "faktisch beendet". Ein derartiges Verständnis ist mit § 6 Abs. 2 TV FlexAZ nicht in Einklang zu bringen, wonach die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des - eines jeden - Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt und die in ihm zu leistende Arbeit lediglich unterschiedlich verteilt werden kann (§ 6 Abs. 3 TV FlexAZ, vgl. zur insoweit wortgleichen Regelung des § 3 Abs. 1, 2 TV ATZ BAG, Urteil vom 22.05.2012 - 9 AZR 423/10, juris, Rdz. 33). Das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters in der Altersteilzeit ist auch in der Freistellungsphase des Blockmodells weder rechtlich noch faktisch beendet, sondern besteht schlicht fort; ansonsten lägen bereits die Vorgaben des § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa nicht vor. Daran ändern die nachgelagerten Bestimmungen des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zur Abwicklung der Entgeltzahlung während der Freistellungsphase im Blockmodell nichts.

(4) Das Ergebnis wird schließlich nicht dadurch in Frage gestellt, dass nach § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona SoZa die jeweiligen Verhältnisse am 01.10.2020 maßgeblich sind und die Klägerin zu diesem Zeitpunkt sich in "Teilzeit Null" befunden hat. Dem steht in tarifsystematischer Hinsicht bereits entgegen, dass das Ob eines Anspruchs auf die Corona-Sonderzahlung in § 2 Abs. 1 TV Corona SoZa abschließend geregelt ist, während Abs. 2 der Vorschrift allein die Höhe des Anspruchs betrifft und daher nicht geeignet ist, einen dem Grunde nach gegebenen Anspruch "durch die kalte Küche" wieder auszuschließen. § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona SoZa knüpft vielmehr an den in Satz 4 der Norm enthaltenen Verweis auf den pro-rata-temporis-Grundsatz für den Leistungsumfang bei Teilzeitbeschäftigten außerhalb der Altersteilzeit an: Bei diesen soll es bei möglicherweise wechselnden Teilzeitanteilen zur Vermeidung komplizierter Berechnungen allein auf die Verhältnisse am 01.10.2020 ankommen. Dieses Problem stellt sich bei Mitarbeitern in Altersteilzeit mit Blick auf § 6 Abs. 2, 3 TV FlexAZ nicht; die Teilzeitquote beträgt - wie oben bereits angedeutet - vielmehr immer die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, mag die danach zu leistende Arbeit im Blockmodell auch ungleich verteilt sein (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 22.05.2012 - 9 AZR 423/10, juris Rdz. 33: "Gemäß § 3 Abs. 1 TV ATZ beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Das gilt auch für die Freistellungsphase des Blockmodells"). Der Altersteilzeitmitarbeiter im Blockmodell tritt während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellung lediglich in Vorleistung (BAG, Urteil vom 20.03.2012 - 9 AZR 489/10, NZA 2012, 1169, Rdz. 12). Jede andere Betrachtung machte Altersteilzeiterinnen wie die Klägerin tarifwidrig zu anfänglich Vollzeitbeschäftigten mit anschließender Nichtbeschäftigung in einem "faktisch beendeten" Arbeitsverhältnis, in dem lediglich noch das Wertguthaben des § 7 Abs. 2, 3 TV FlexAZ ausbezahlt wird. Sie würde weiterhin nicht zur gesetzlichen Wertung des § 7 Abs. 1a SGB IV passen, wonach eine Beschäftigung (nicht selbständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis) auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat besteht,

wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV (also z.B. bei Altersteilzeit) fällig ist.

Die von der Beklagten in diesem Zusammenhang bemühte Parallele zur Rechtsprechung des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Freistellungsphase der Altersteilzeit (BAG, Urteil vom 24.09.2019 - 9 AZR 481/18) verfährt nicht. Zwar ist richtig, dass der Senat insoweit die Freistellungsphase bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit "null" Arbeitstagen in Ansatz bringt. Diese Rechtsprechung dient allerdings lediglich der Begründung, Mitarbeitern in der Altersteilzeit, die während der Arbeitsphase entsprechende Urlaubsansprüche erworben haben, nicht noch zusätzliche Urlaubsansprüche in Ansehung von Zeiträumen zuzuerkennen, in denen sie wegen Eintritts in die Passivphase so oder so schon bei Vergütungszahlung von der Arbeitsleistung freigestellt sind und sich überdies von der Freistellung nicht noch erholen müssten. Mit der vorliegenden Fallkonstellation, in denen es um einen gänzlichen Ausschluss geht, hat dies nichts zu tun.

2. 61

Die Klägerin kann nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 Satz 1, 4 TV Corona SoZa keine volle, sondern lediglich eine hälftige Corona-Sonderzahlung verlangen. Da die Klägerin unstreitig aus der Vergütungsgruppe S 14 der Anlage C zum TVöD-SuE vergütet wird, diese gemäß der Zuordnungstabelle des § 15 Abs. 2 TVöD-V der Entgeltgruppe 9c der Anlage A zum TVöD-V entspricht und danach die volle Corona-Sonderzahlung 400,00 € betragen würde, stehen der Klägerin anteilig 200,00 € zu.

Wegen der Begründung im Einzelnen kann auf die Ausführungen unter oben 1.b.(3), (4) Bezug genommen werden: Die Klägerin ist durchgehend Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen (Voll-) Arbeitszeit, sie muss sich wegen des über § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona SoZa für entsprechend anwendbar erklärten § 24 Abs. 2 TVöD mit dem ihrer Teilzeitquote entsprechenden Teil der Sonderzahlung begnügen. Soweit das Arbeitsgericht die Verurteilung der Beklagten zur ungekürzten Zahlung mit einem Hinweis auf die Zahlungen der Beklagten an die Altersteilzeiter in der Arbeitsphase des Blockmodells begründet hat, ändert dies aus Sicht der Kammer nichts. Diesen hätte nämlich ebenso wie der Klägerin richtigerweise nur eine anteilige Corona-Sonderzahlung zugestanden, eine Gutschrift im Wertguthaben war nicht geschuldet. Dass die Beklagte dies rechtsirrig anders gesehen hat, ist für den Umfang des streitgegenständlichen Anspruchs der Klägerin unerheblich.

C. 64

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Das Gericht hat die Revision für beide Parteien gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil es den der Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen hat. Zugunsten der Beklagten war die Revision überdies wegen Divergenz der vorliegenden Entscheidung zu mehreren Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm, Urteile vom 26.01.2021 - 9 Sa 889/21, NZA-RR 2022, 248, vom 09.02.2022 - 9 Sa 1031/21, NZA-RR 2022, 319, vom 27.04.2022 - 9 Sa 172/22, ArbR 2022, 407) zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG 66

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien 67

68

REVISION

eingelegt werden.	69
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	70
Bundesarbeitsgericht	71
Hugo-Preuß-Platz 1	72
99084 Erfurt	73
Fax: 0361 2636-2000	74
eingelegt werden.	75
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	76
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	77
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	78
1.Rechtsanwälte,	79
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	80
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	81
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	82
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	83
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach	84

(ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

85

Schneider Hömke Goldammer

86

