
Datum: 19.07.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 1186/23
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2024:0719.7SA1186.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 12 Ca 3242/23
Schlagworte: Inflationsausgleichsprämie, Stichtag, Altersteilzeit, Blockmodell, Freistellungsphase, anteilige Reduzierung, Mischcharakter, Arbeitsleistung, Gratifikation, Abgrenzung, Gesamtzusage, AGB
Normen: § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Ein Stichtag in einer Gesamtzusage, wonach einem Arbeitnehmer, der sich nach dem Stichtag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell befindet, eine Inflationsausgleichsprämie, die zugleich auch Arbeitsleistung belohnt, nicht zusteht, ist unwirksam. 2. Wird eine Zahlung an Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Höhe ihres Arbeitszeitanteils gezahlt, § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, spricht dies ohne weitere Anhaltspunkte dafür, dass mit dieser Zahlung Arbeitsleistung vergütet werden soll.

Tenor:

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 09.11.2023 - 12 Ca 3242/23 - unter gleichzeitiger Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 1.000,00 netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.12.2022 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Die Kosten erster Instanz trägt der Kläger zu 2/3, die Beklagte zu 1/3. Die Kosten zweiter Instanz trägt der Kläger zu 1/3, die Beklagte zu 2/3.

III. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

TATBESTAND:	1
Die Parteien streiten über die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie.	2
Der Kläger ist seit dem 01.01.1989 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt.	3
Die Beklagte ist als GmbH des Bundes verantwortlich für das deutsche Autobahnnetz (Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung, Finanzierung und vermögensmäßige Verwaltung der Autobahnen).	4
Für den Zeitraum vom 01.08.2021 bis zum 30.09.2023 haben die Parteien einen Änderungsvertrag über die Weiterbeschäftigung in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 25. Oktober 2020, zwischen der BRD und den vertragsschließenden Gewerkschaften (i.F: TV-FALTER) abgeschlossen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wurde auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert und im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 01.08.2021 bis zum 31.08.2022 und einer Freistellungsphase vom 01.09.2022 bis zum 30.09.2023 geleistet. § 7 TV-FALTER bestimmt in Abs. 1 folgendes:	5
"(1) Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 TVöD) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 6 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit. []"	6
Mit einem Informationsschreiben vom 13.12.2022 (Bl. 70 d.e.A.) informierte die Personalverwaltung der Beklagten ihre Beschäftigten über die Auszahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleichsprämie. Das Informationsschreiben formuliert wie folgt:	7
"Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie	8
Um die Belastungen durch die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten abzufedern, werden wir eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie an Sie auszahlen.	9
Auszahlungsberechtigt sind Beschäftigte der Autobahn GmbH, die am 1. Dezember 2022 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen und auch an mindestens einem Tag zwischen dem 01.01.2022 und dem 30.11.2022 Anspruch auf Entgelt hatten.	10
Für unsere unterschiedlichen Beschäftigtengruppen wird im Fall einer Vollzeittätigkeit am 1. Dezember 2022 folgende Prämienhöhe ausbezahlt:	11

• Tarifbeschäftigte (MTV, Kraftfahrer-TV Autobahn) und AT-Beschäftigte	3.000 EURO	12
• Auszubildende, Dual-Studierende, Werkstudierende	1.500 EURO	

Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt die Auszahlung entsprechend dem Beschäftigungsumfang am 1. Dezember 2022. 13

Kolleginnen und Kollegen, die den oben genannten Beschäftigtengruppen zugehören und aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit am 1. Dezember 2022 in einem passiven Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten die Leistung ebenfalls im genannten Umfang. 14

Von der Leistung einer Inflationsausgleichszahlung ausgenommen sind: 15

- Beschäftigte, deren Ausbildungs-bzw. Arbeitsverhältnis gekündigt ist (maßgeblich ist die zugegangene Kündigungserklärung bis spätestens 1. Dezember 2022), 16

- Zugewiesene und gestellte Beschäftigte, 17

- Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Stipendiatinnen bzw. Stipendiaten, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie Beschäftigte in Altersteilzeit, die sich am 1. Dezember 2022 in der Freistellungsphase befinden. 18

Die einmalige und freiwillige Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn und noch im Dezember 2022. 19

[]" 20

Der Kläger erhielt keine Inflationsausgleichsprämie. 21

Mit E-Mail vom 06.03.2023 und mit anwaltlichem Schreiben vom 12.04.2023 machte der Kläger erfolglos einen Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie geltend. 22

Mit der am 19.07.2023 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf erhobenen Klage hat der Kläger seinen Anspruch in Höhe von zunächst EUR 3.000,- weiterverfolgt. 23

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass ihm die Inflationsausgleichsprämie zustehe. Dies sei bereits nach ihren steuerlichen Voraussetzungen der Fall. Die ihn treffende Rückausnahme verstoße zudem gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB. Es liege auch keine zulässige Differenzierung nach § 1 AGG vor. Letztlich sei kein sachlicher Grund dafür zu erkennen, ihn von der Zahlung auszunehmen. 24

Der Kläger hat nach Klagerücknahme im Übrigen beantragt, 25

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von EUR 1.500,00 netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.12.2022 zu zahlen. 26

Die Beklagte beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Die Beklagte ist davon ausgegangen, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie hat. Die Herausnahme derjenigen Altersteilzeitarbeitnehmer, die sich am 01.12.2022 in der Freistellungsphase befunden hätten, sei wirksam. Der 29

Gleichbehandlungsgrundsatz werde hierdurch nicht verletzt. Maßgebliche Vergleichsgruppe seien andere Altersteilzeitbeschäftigte, die sich zum Stichtag in der Freistellungsphase befunden hätten. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass jedenfalls ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben sei, da sie mit der Zahlung auch die Belohnung zukünftiger Betriebstreue bezweckt habe. Dies mache bei Altersteilzeitarbeitnehmer, die sich zum Stichtag bereits in der Freistellungsphase befunden hätten, keinen Sinn mehr.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 09.11.2023 stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass ein Anspruch aus der Gesamtzusage der Beklagten vom 13.12.2022 in Verbindung mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folge. Ein unmittelbarer Anspruch aus der Gesamtzusage vom 13.12.2022 bestehe wegen der Rückausnahme für Altersteilzeitarbeitnehmer, die sich am 01.12.2022 bereits in der Freistellungsphase befunden hätten, zwar nicht. Ein Anspruch bestehe aber aus der gleichheitswidrig von der Beklagten geschaffenen Ordnung i.V.m. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe eine personenbezogene Gruppenbildung vorgenommen und behandle die Altersteilzeitarbeitnehmer unterschiedlich, abhängig davon, ob sie sich am 01.12.2022 in der Arbeitsphase oder in der Freistellungsphase befanden. Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, die angesichts des Regelungszwecks der Zahlung die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten, seien nicht ersichtlich. Von der Inflation seien beide Gruppe betroffen. Betriebstreue hätten beide Gruppen erbracht. Bei beiden Gruppen stehe ein einvernehmlich bestimmtes Ende der Betriebszugehörigkeit schon fest. Die Mitarbeiter in der Passivphase erbrächten zwar keine tatsächliche Arbeitsleistung mehr. Die tatsächliche Arbeitsleistung zusätzlich zu vergüten oder anzuerkennen, sei aber nicht Zweck der Zahlung gewesen. Dies ergebe sich aus der Zahlungsvoraussetzung, wonach der Mitarbeiter an mindestens einem Tag zwischen dem 01.01.2022 und dem 30.11.2022 Anspruch auf Entgelt gehabt haben müsse. Ein Entgeltanspruch setze bei Urlaubsvergütung oder Entgeltfortzahlung keine Arbeitsleistung voraus. Auch langzeiterkrankte Beschäftigte seien nicht ausgenommen, solange sie zumindest ein Tag zwischen dem 01.01.2022 und dem 30.11.2022 Anspruch auf Entgelt erhalten hätten.

Gegen das ihr am 13.11.2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.12.2023 Berufung eingelegt und diese am 05.01.2024 begründet.

Die Beklagte meint, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei schon nicht von einer Gesamtzusage, sondern von einer Regelungsabrede zwischen ihr und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat auszugehen. Sie habe die streitgegenständliche innerbetriebliche Regelung zur freiwilligen Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie sowie die damit einhergehende Gruppenbildung von Beschäftigten erst nach erfolgter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mit Rundschreiben vom 13.12.2022 verkündet. Der Gesamtbetriebsrat sei zuvor unter Angabe der (steuer-)gesetzlichen Vorgaben sowie unter Darlegung sämtlicher Einzelheiten der beabsichtigten Regelung, wie Höhe, Fälligkeit und den genau definierten persönlichen Geltungsbereich dieser Regelung, so wie sie später ausnahmslos Eingang in das Rundschreiben vom 13.12.2022 gefunden hätten, informiert und um Zustimmung zur beabsichtigten Regelung gebeten worden. Mit E-Mail vom 06.12.2022 habe der Gesamtbetriebsrat erklärt, die Vorlage und damit auch die vorliegend interessierende Gruppenbildung in seiner Sitzung vom 06.12.2022 beraten und dieser zugestimmt zu haben. Mit eigenem Informationsschreiben vom 07.12.2022 habe der Gesamtbetriebsrat sodann gegenüber den Beschäftigten erklärt, mitbestimmt zu haben und darüber hinaus auch das Ergebnis seiner Beteiligung, nämlich die in Rede stehende Regelungsabrede, veröffentlicht.

Diese Regelungsabrede sei entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts rechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere verstoße sie nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Arbeitsgericht gehe rechtsirrig davon aus, dass die Ungleichbehandlung der Altersteilzeitarbeitnehmer nicht sachlich gerechtfertigt sei. Zwar würden Altersteilzeitarbeitnehmer unterschiedlich behandelt - nämlich danach, ob sie sich am Stichtag (01.12.2022) in der Freistellungsphase befunden hätten oder vor und auch nach dem Stichtag aktiv noch tätig gewesen seien. Richtig sei auch, dass beide Gruppen gleichermaßen von der Inflation betroffen seien und in der Vergangenheit gleichermaßen Betriebstreue erbracht hätten. Die Beklagte behauptet, sie habe mit der Inflationsausgleichsprämie aber insbesondere diejenigen Arbeitnehmer honorieren wollen, die zu dem Stichtag 01.12.2022 noch beschäftigt gewesen seien und in einem aktiven Arbeitsverhältnis standen. Das Arbeitsgericht verkenne insoweit, dass Altersteilzeitarbeitnehmer in der Arbeitsphase - im Gegensatz zu Altersteilzeitarbeitnehmern in der Freistellungsphase - dazu verpflichtet seien, bis zum Beginn der Freistellungsphase die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Sie schuldeten dem Arbeitgeber vor, zum und auch nach dem für die Regelung relevanten Zeitpunkt noch ihre tatsächliche Arbeitsleistung. Insoweit seien sie auch nicht mit Altersteilzeitarbeitnehmern in der Freistellungsphase vergleichbar, die vor, zum und vor allem auch nach dem relevanten Zeitpunkt keinerlei tatsächliche persönliche Arbeitsleistung mehr erbrächten. Noch mehr: In der Arbeitsphase arbeiteten die Arbeitnehmer, die das Blockmodell der Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart hätten im Verhältnis zu der in dieser Phase bezogenen (hälftigen) Vergütung doppelt so viel, weil sie insoweit das notwendige Arbeitszeitguthaben aufbauen müssten, um in der Freistellungsphase ohne jede tatsächliche Arbeitsleistung (weiterhin) 50 % der vertraglichen Vergütung zu erhalten. Die Beklagte trägt vor, sie habe daher - neben der Abmilderung der Inflation und der bereits erbrachten Betriebstreue - auch voraussichtlich noch erfolgende tatsächliche Arbeitsleistungen, d.h. vergangene und vor allem künftige aktive Betriebstreue belohnen wollen. Aus diesem Grund habe sie denjenigen Beschäftigten eine freiwillige Einmalzahlung zum Ausgleich der hohen Inflation zukommen lassen, deren tatsächliche Arbeitsleistung sie vor und am Stichtag in Anspruch genommen habe und die sie auch darüber hinaus in Anspruch nehmen werde. Hierin liege ein zulässiger sachlicher Differenzierungsgrund. Eine Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB finde dagegen gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB, der zumindest analog anwendbar sei, nicht statt. Vielmehr komme den Betriebspartnern eine umfassende Regelungskompetenz zu, wenn sie freiwillige Leistungen mittels Betriebsvereinbarung regelten. Dies gelte auch für die hier abgeschlossene Regelungsabrede.

Die Beklagte beantragt, 34

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 09.11.2023 - 12 Ca 3242/23 - abzuändern und die Klage abzuweisen. 35

Der Kläger beantragt, 36

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 37

Der Kläger bestreitet den Vortrag zu der behaupteten Regelungsabrede der Beklagten mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat mit Nichtwissen. Er meint, eine Differenzierung wonach nur solche Arbeitnehmer den Inflationsausgleich erhalten, die nach einem Stichtag noch Aktivleistungen erbrächten, sei sachwidrig und willkürlich, wenn die Aktivleistung einvernehmlich mit dem Arbeitgeber vorgeleistet worden sei und in der Freistellungsphase nur noch die Vergütung der vorgeleisteten Arbeit erfolge. Darüber hinaus sei die ihn ausschließende Differenzierung in der Auszahlung der Inflationsausgleichspauschale nach § 38

7 Abs. 1 AGG unwirksam.

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. 39

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 40

I. 41

1. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Dem steht nicht entgegen, dass die Berufungsbegründung entgegen § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ZPO keinen vollständigen Antrag enthielt, da sich aus der Berufungsbegründung eindeutig ergab, dass das arbeitsgerichtliche Urteil in seiner Gänze angefochten wird (vgl. insoweit BGH 01.04.2015 - XII ZB 503/14, NJW 2015, 1606, 15.06.2011 - XII ZB 572/10, NJW 2011, 2367). Im Übrigen weist die Berufungsbegründung insbesondere die gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO erforderliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auf. 42

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist jedoch nur teilweise begründet. Soweit die Berufung erfolgreich war, war das Urteil teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen. 43

a. Die Klage ist als bezifferte Nettozahlungsklage (vgl. BAG 31.05.2023 - 5 AZR 273/22, NZA 2023, 1319) insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 44

aa. Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen. Deshalb muss eine Rangfolge gebildet werden (BAG 21.12.2022 - 7 AZR 489/21, NZA 2023, 493; 30.03.2022 - 10 AZR 419/19, NZA 2022, 1126; 20.08.2019 - 3 AZR 222/18, NZA 2020, 116; 03.07.2019 - 10 AZR 499/17, BAGE 167, 196; 02.08.2018 - 6 AZR 437/17, BAGE 163, 205). 45

bb. Dieser Anforderung genügt der Klageantrag. 46

(1) Der Kläger hat seinen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie bereits in erster Instanz damit begründet, dass die ihn treffende Rückerstattung unwirksam sei. So hat er in der Klageschrift ausgeführt, dass ihm die Inflationsausgleichsprämie bereits nach ihren steuerlichen Voraussetzungen unabhängig von der Art seiner Beschäftigung zustehe. Im Schriftsatz vom 10.10.2023 (Bl. 85 ff. d.e.A.) hat er darauf abgestellt, dass die Beklagte mit ihrer ihn treffenden Rückerstattung gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verstoßen habe und hierfür auch keine Differenzierung nach § 1 AGG vorliege. Sowohl der Verstoß gegen § 612a BGB wie auch gegen § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG i.V.m. §§ 1, 3 Abs. 1 AGG zielt auf die Unwirksamkeit der Differenzierung nach dem Stichtag 01.12.2022 gem. § 134 BGB ab (vgl. BAG 20.03.2012 - 9 AZR 529/10, Rn. 10, BAGE 141, 73 zu § 7 Abs. 1 AGG und BAG 30.03.2023 - 2 AZR 309/22, NZA 2023, 898 zu § 612a BGB). Zugleich hat der Kläger seinen Anspruch durchgängig mit einem Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot begründet. Hierin liegen zwei unterschiedliche Lebenssachverhalte, so dass auch zwei Streitgegenstände vorliegen (vgl. für das Erfüllen des Primäranspruchs im Vergleich zum Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 15.03.2006 - 4 AZR 73/05, AP Nr. 63 zu § 47

551 ZPO; 17.04.2002 - 5 AZR 400/00, ZTR 2003, 132; 10.12.1997 - 4 AZR 264/96, BAGE 87, 272 [jeweils für die Eingruppierung]). Auch wenn das Arbeitsgericht nur über den Streitgegenstand "Gleichbehandlung" entschieden hat, ist der nicht entschiedene Streitgegenstand infolge des Obsiegens des Klägers Gegenstand der Berufungsinstanz geworden (vgl. BGH 24.09.1991 - XI ZR 245/90, Rn. 15 nach juris, NJW 1992, 117).

(2) Zwar hat der Kläger in erster Instanz keine Reihenfolge der zu prüfenden Streitgegenstände gebildet. Es ist jedoch noch im Lauf des Verfahrens möglich, von der (unzulässigen) alternativen auf die (zulässige) eventuelle Klagehäufung überzugehen und die Reihenfolge zu bestimmen, in der die prozessualen Ansprüche geltend gemacht werden sollen (BAG 25.01.2023 - 10 AZR 29/22, NZA 2023, 584; 30.03.2022 - 10 AZR 419/19, NZA 2022, 1126, 28.04.2021 - 4 AZR 230/20, NZA 2021, 1572). Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit der Klage hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken, § 139 ZPO (BAG 18.02.2020 - 3 AZR 492/18, BAGE 170, 12; 02.08.2018 - 6 AZR 437/17, BAGE 163, 205). 48

(3) In der mündlichen Verhandlung vor der Kammer hat der Kläger die Prüfungsreihenfolge nach erfolgtem Hinweis dahingehend bestimmt, dass zunächst der Anspruch aufgrund der Unwirksamkeit der ihn vom Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie ausschließenden Bedingung an sich geprüft werden soll und sodann aufgrund Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot. 49

b. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von EUR 1.000,- netto. Der vom Arbeitsgericht darüber hinausgehend zugesprochene Anspruch besteht nicht. Insoweit war die Klage, nebst den zugesprochenen Zinsen hierauf, abzuweisen. 50

aa. Dem Grunde nach besteht der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie bereits aufgrund der Unwirksamkeit der den Kläger treffenden Rückausnahme für Altersteilzeitbeschäftigte, die sich am 01.12.2022 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befanden. 51

(1) Der Kläger erfüllt die einleitenden Voraussetzungen für die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie. Er befand sich bis zum 01.12.2022 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis und hatte mindestens einen Tag im Jahr 2022 bis zum 30.11.2022 Anspruch auf Entgelt. 52

(2) Die Rückausnahme, wonach solche Arbeitnehmer, die sich am 01.12.2022 in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befanden, keinen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie haben, ist unwirksam, § 307 Abs. 1 BGB i.Vm. Abs. 2 Nr. 1 BGB. 53

(a) Soweit der Kläger die Unwirksamkeit des Stichtags 01.12.2022 gem. § 307 Abs. 1 BGB nicht geltend gemacht hat, steht dies der diesbezüglichen Prüfung nicht entgegen. Der prozessuale Streitgegenstand umfasst alle konkurrierenden materiell-rechtlichen Ansprüche. Rechtliche Begründungen innerhalb desselben Tatgeschehens betreffen allein die Normebene und damit die dem Gericht obliegende rechtliche Bewertung des Tatsachenkomplexes (BAG 03.07.2019 - 10 AZR 499/17, BAGE 167, 196; 08.05.2019 - 10 AZR 559/17, Rn. 11, NZA 2019, 1503; 27.03.2019 - 10 AZR 318/107, Rn. 14, NZA 2019, 1518; 20.11.2018 - 10 AZR 121/18, Rn. 27, BAGE 164, 201). 54

(b) In dem Informationsschreiben vom 13.12.2022 liegt eine Gesamtzusage. Als solche unterliegt sie der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. 55

- (aa) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags i.S.v. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (BAG 21.02.2024 - 10 AZR 345/22, Rn. 33, NZA 2024, 697; 13.10.2020 - 3 AZR 410/19, Rn. 59, NZA-RR 2021, 192; 22.09.2020 - 3 AZR 433/19, Rn. 27, NZA 2021, 577; 30.01.2019 - 5 AZR 450/17, BAGE 165, 168; 02.08.2018 - 6 AZR 28/17, Rn. 19, NZA-RR 2019, 34; 22.03.2017 - 5 AZR 424/16, Rn. 13, NZA 2017, 1073; 13.11.2013 - 10 AZR 848/12, BAGE 146, 284). 56
- (bb) Diesen Anforderungen entspricht das Informationsschreiben vom 13.12.2022. Es richtet sich an alle Arbeitnehmer der Beklagten und legt die rechtlichen Regeln fest, nach denen Zahlungsansprüche der Arbeitnehmer gegen die Beklagte begründet werden sollen. Soweit die Beklagte hiergegen einwendet, es handele sich tatsächlich um eine Regelungsabrede, führt dies zu keiner anderen Bewertung. Eine Regelungsabrede ist eine schuldrechtliche, nur zwischen den Betriebsparteien wirkende Vereinbarung (BAG 26.11.2018 - 7 ABR 18/16, Rn. 38, NZA 2019, 181). Sie wirkt nicht normativ. Sollen mit ihr Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer begründet werden, bedarf sie der individuellen Umsetzung (BAG 28.07.2020 - 1 ABR 4/19, BAGE 171, 347, Rn. 14). Unterstellt man den Vortrag der Beklagten zu der getroffenen Regelungsabrede als unstreitig, lag hierin noch kein Anspruch für die Beschäftigten. Die individuelle Umsetzung erfolgte erst mit der Zusage vom 13.11.2022. 57
- (cc) Bei einer Gesamtzusage handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (BAG 30.01.2019 - 5 AZR 450/17, BAGE 165, 168; 13.11.2013 - 10 AZR 848/12, BAGE 146, 284), so dass sie gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. 58
- (c) Der Überprüfung der Gesamtzusage vom 13.12.2022 steht § 310 Abs. 4 BGB wegen der behaupteten Regelungsabrede nicht entgegen. 59
- (aa) § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB findet keine unmittelbare Anwendung, da die Betriebspartner hier mangels Einhaltung des Schriftformgebots, § 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, keine Betriebsvereinbarung geschlossen haben. Die Norm findet auch keine analoge Anwendung, da der streitige Anspruch nicht aus der behaupteten Regelungsabrede resultiert. 60
- (bb) Auch § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB findet keine Anwendung, weil die Gesamtzusage vom 13.12.2022 nicht von der behaupteten Regelungsabrede abweicht. Soweit teilweise eine analoge Anwendung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auf Regelungsabreden in Betracht gezogen wird (Staudinger/Krause, 2019, Anh. § 310 Rn. K 102; Lobinger FS Reuter, 2010, 663 (673 ff.)), ist dies - auch wenn man diese Argumentation auf § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB erstreckt - abzulehnen. Die Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/6857, Seite 54) deutet darauf hin, dass es dem Gesetzgeber bei der Bereichsausnahme maßgeblich auf die normative Wirkung der genannten Kollektivverträge ankam (BeckOGK/Witschen, 1.9.2023, BGB § 310 Rn. 202; Kreft in Clemenz/Kreft/Krause, AGB-Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, Rn. 46; DDW/Däubler BGB § 310 Rn. 34; MüKoBGB/Fornasier, 9. Aufl. 2022, BGB § 310 Rn. 132; 61

Stoffels AGB-Recht, Rn. 176). Nur eine Betriebsvereinbarung hat wie ein Gesetz unmittelbare Wirkung für die betroffenen Arbeitsverhältnisse (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), während eine Regelungsabrede bloß schuldrechtlichen Charakter hat und der anderweitigen Umsetzung in das Arbeitsverhältnis bedarf (BAG 28.07.2020 - 1 ABR 4/19, a.a.O.), so dass es sowohl an der planwidrigen Regelungslücke wie auch daran fehlt, dass der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie der gesetzessprachlich erfasste Fall (vgl. zu den Voraussetzungen einer Analogie BAG 21.03.2024 - 2 AZR 79/23, Rn. 29, NZA 2024, 829; 23.07.2015 - 6 AZR 490/14, Rn. 34, BAGE 152, 147; 10.12.2013 - 9 AZR 51/13, Rn. 23, BAGE 146, 384).

(d)Der in der Rückausnahme enthaltene Stichtag 01.12.2022 benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist unwirksam, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Er ist mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren, § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Gemäß § 306 Abs. 1 BGB fällt die unwirksame Regelung ersatzlos weg, der Vertrag im Übrigen bleibt bestehen. 62

(aa)Eine Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Eine derartige Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB, da sie von den wesentlichen Grundgedanken des Gesetzes abweicht (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeitetes Entgelt entzieht (BAG 12.09.2013 - 6 AZR 913/11, Rn. 24, AP Nr. 1 zu § 134 InsO; 12.09.2013 - 6 AZR 980/11, Rn. 24, BAGE 146, 64; 18.01.2012 - 10 AZR 612/10 Rn. 22, 27 f., BAGE 140, 231). Wird eine Sonderzahlung zumindest auch zur Belohnung der Arbeitsleistung gezahlt, ist ein Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums (vgl. hierzu BAG 13.11.2013 - 10 AZR 848/12, BAGE 146, 284) genauso unwirksam, wie ein Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums (vgl. BAG 18.01.2012 - 10 AZR 612/10, a.a.O.). Lediglich bezogen auf sog. reine Gratifikationszahlungen sind Stichtage in Individualvereinbarungen denkbar (vgl. BAG 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, BAGE 140, 239; 25.04.2007 - 10 AZR 634/06; BAGE 122, 174; 21.05.2003 - 10 AZR 390/02, BAGE 106, 159; 28.04.2004 - 10 AZR 356/03, BAGE 110, 244). Nichts anderes gilt für einen Stichtag, der danach abgrenzt, ob ein Altersteilzeitarbeitnehmer sich in der Aktiv- oder der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Hat der Altersteilzeitarbeitnehmer im Bezugsjahr noch Arbeitsleistung erbracht, befand er sich also noch nicht vollständig in der Freistellungsphase, hat er Anspruch auf Vergütung für diese Arbeitsleistung. Dient eine Sonderzahlung zumindest auch der Belohnung von Arbeitsleistung würde ihm durch einen Stichtag bezogen auf den Eintritt in die Freistellungsphase bereits verdienter Arbeitslohn nachträglich entzogen, da der Anspruch auf eine Sonderzahlung pro-rata-temporis erworben wird (BAG 14.11.2012 - 10 AZR 3/12, Rn. 19, NZA 2013, 327; 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, Rn. 10, AP BGB § 307 Nr. 59; 21.04.2010 - 10 AZR 178/09, Rn. 14, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 45; 28.03.2007 - 10 AZR 261/06, Rn. 17, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265). Auch in dieser Konstellation liegt ein Verstoß gegen den Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB vor, weil dem Arbeitnehmer bereits erarbeitetes Entgelt entzogen wird. 63

(bb) Die von der Beklagten als Inflationsausgleichsprämie bezeichnete Zahlung dient zumindest auch der Entlohnung von Arbeitsleistung. Unabhängig davon, dass die Beklagte selbst hiervon ausgeht, ergibt sich dies auch durch die insoweit maßgebliche Auslegung des Informationsschreibens vom 13.12.2022 anhand der vertraglichen Bestimmungen (vgl. BAG 64

14.11.2012 - 10 AZR 793/11, NZA 2013, 273; 14.11.2012 - 10 AZR 3/12, a.a.O.). Insoweit gilt der Grundsatz, dass sich aus der Vereinbarung eindeutig ergeben muss, wenn der Arbeitgeber andere Zwecke als die Belohnung der Arbeitsleistung verfolgen will (BAG 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, Rn. 15, a.a.O.).

Entgegen dieser Auslegungsregel ergibt sich der Vergütungscharakter der von der Beklagten ausgelobten Inflationsausgleichsprämie aus der anteiligen Zahlung für Teilzeitbeschäftigte (als Indiz für den Arbeitsleistungsbezug einer Sonderzahlung auch erkannt in BAG 20.09.2017 - 10 AZR 610/15, Rn. 23, NZA 2018, 670; 23.03.2017 - 6 AZR 264/16, Rn. 26, BAGE 158, 376; 26.04.2016 - 1 AZR 435/14, Rn. 23, NZA 2016, 1160; 16.04.2003 - 4 AZR 156/02, NZA 2004, 991). Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich von den Vollzeitbeschäftigten nur durch ihr geringeres Arbeitszeitvolumen, also nur in quantitativer, nicht in qualitativer Hinsicht. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gestattet es dem Arbeitgeber aus diesem Grund, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen (BAG 24.09.2008 - 10 AZR 634/07, NZA 2008, 1422). Erhalten Teilzeitbeschäftigte eine Leistung nur anteilig entsprechend ihrem reduzierten Arbeitszeitvolumen im Verhältnis zur Vollzeit, gibt es für die geringere Zahlung vor dem Hintergrund des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG daher zunächst keinen anderen Grund als die geringere Arbeitszeit und damit die quantitativ geringere Arbeitsleistung. Die Kürzung knüpft direkt an die erbrachte Arbeitsleistung an. Soweit dagegen vertreten wird, dass die anteilige Zahlung an Teilzeitbeschäftigte nur eine Auszahlungsmodalität sei (BAG 25.07.2023 - 9 AZR 332/22, Rn. 18, ZTR 2023, 528; 22.05.2012 - 9 AZR 423/10, Rn. 33) oder es nicht sachfremd sei, eine Zahlung an die individuell vereinbarte Arbeitszeit entsprechend der Vergütung anzuknüpfen, aus der die Beschäftigten erfahrungsgemäß ihre Aufwendungen deckten (BAG 25.07.2023 - 9 AZR 332/22, Rn. 28 a.a.O.), erklärt diese Argumentation den hinter einer Reduzierung nach der Teilzeitquote stehenden Zweck nicht. Maßgebend für die Auslegung ist aber doch, was der Arbeitgeber erreichen wollte, wenn er eine Zahlung an Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihrer anteiligen Arbeitszeit kürzt. Mangels anderer Anhaltspunkte knüpft eine reduzierte Zahlung an Teilzeitbeschäftigte vor dem Hintergrund des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG grundsätzlich an deren Arbeitszeit an und damit an deren erbrachte Arbeitsleistung. Zwar ist es denkbar, dass eine reduzierte Zahlung an Teilzeitbeschäftigte auch einen anderen Hintergrund haben kann. So kann dem Arbeitgeber die Bindung von Teilzeitbeschäftigten weniger wichtig sein, als die Bindung von Vollzeitbeschäftigten (vgl. BAG 24.05.2000 - 10 AZR 629/99, Rn. 36 nach juris, NZA 2001, 216). Ein solcher Zweck muss sich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regel des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG aber eindeutig aus der Zusage ergeben, zumal es sich bei der hier zu beurteilenden Klausel um eine allgemeine Vertragsbedingung handelt und Zweifel bei der Auslegung gem. § 305c BGB gegen den Verwender gehen (vgl. BAG 05.09.2023 - 9 AZR 350/22, NZA 2024, 325; 25.01.2023 - 10 AZR 109/22, NZA 2023, 629). Ein anderer Zweck für die Reduzierung der Zahlung gegenüber den Teilzeitbeschäftigten als deren geringere Arbeitszeit und damit deren quantitativ geringere Arbeitsleistung ist hier nicht erkennbar. Vielmehr dient die Inflationsausgleichsprämie hier ausweislich des Stichtags 01.12.2022 für ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis dazu, vergangene Betriebstreue (vgl. zu diesem Zweck eines Stichtags BAG 27.06.2018 - 10 AZR 290/17, Rn. 26, BAGE 163, 144), jedoch nicht künftige Betriebstreue zu belohnen, da letzteres nur für eine Klausel gilt, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen Stichtag hinaus bis zum Ende eines dem Arbeitnehmer noch zumutbaren Bindungszeitraums voraussetzt (BAG 03.07.2019 - 10 AZR 300/18, Rn. 24 a.a.O.; 27.06.2018 - 10 AZR 290/17, BAGE 163, 144, Rn. 25; 25.04.2017 - 1 AZR 427/15, NZA 2017, 1346). Zudem soll die Zahlung ausweislich ihrer Bezeichnung einen Beitrag zu den erhöhten Lebenshaltungskosten angesichts der gestiegenen Inflation bilden. Letztlich soll

sie Arbeitnehmer anhalten, ihr Arbeitsverhältnis aktiv zu halten. Letzteres ergibt sich aus der Anspruchsvoraussetzung, wonach für mindestens einen Tag zwischen dem 01.01.2022 und dem 30.11.2022 Anspruch auf Entgelt bestanden haben muss. Dass hiermit der Zweck verfolgt wird, das Arbeitsverhältnis aktiv zu halten, also dem Arbeitgeber in einem weiten Sinne zur Verfügung zu stehen, ergibt sich aus der Rückausnahme, die solchen Beschäftigten einen Anspruch einräumt, die sich zwar am 01.12.2022 in einem passiven Beschäftigungsverhältnis standen, dies aber aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit. Ein Beschäftigungsverhältnis ist "aktiv", solange die aus ihm resultierenden beiderseitigen Rechte und Pflichten nicht aufgehoben oder suspendiert sind (BAG 15.08.2018 - 10 AZR 419/17, NZA 2018, 1410). Sämtliche Zwecke lassen sich gegenüber Teilzeitbeschäftigten ebenso gut verfolgen wie gegenüber Vollzeitbeschäftigten (vgl. BAG 24.05.2000 - 10 AZR 629/99, Rn. 34 nach juris, a.a.O.) und bilden daher keinen Grund für die verringerte Zahlung an die Teilzeitbeschäftigten.

Jedenfalls weil eine Entgeltzusage im Zweifel zumindest auch Vergütungscharakter hat (vgl. BAG 13.11.2013 - 10 AZR 848/12, Rn. 25, BAGE 146, 284) und Zweifel hier vor dem Hintergrund des § 305c BGB allemal angebracht sind, belohnt die Inflationsausgleichprämie der hiesigen Beklagten auch Arbeitsleistung. 66

(cc)Ob die hier gezahlte Inflationsausgleichsprämie mit der Belohnung auch von Arbeitsleistung gegen § 3 Nr. 11c EStG verstößt, kann dahinstehen, wenngleich sich aus den Gesetzgebungsmaterialien nicht ergibt, dass die Inflationsausgleichsprämie nicht mit weiteren Zielen verbunden werden kann (LAG Düsseldorf 05.03.2024 - 14 Sa 1148/23, Rn. 83 nach juris). Allenfalls ergäben sich hieraus Konsequenzen auf steuerrechtlicher Ebene. Für die Auslegung des Zwecks der Leistung hat dies keine Bedeutung. Das Gesetz kann den Arbeitgeber nicht zwingen, nur eine bestimmte Zweckbestimmung mit einer Zahlung zu verfolgen; es kann nur eine Konsequenz daran binden, sollte der Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine steuerfreie Zahlung nicht einhalten. 67

(e)Auch wenn man davon ausgehen wollte, dass eine Kontrolle des Informationsschreibens nach § 307 Abs. 1 BGB wegen § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB i.V.m. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB entgegen der unter I. 1. b. aa. (2) (c) dargestellten Auffassung nicht eröffnet wäre, weil die Gesamtzusage der Beklagten nicht von der mit ihrem Gesamtbetriebsrat getroffenen Regelungszusage abweicht und § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB i.V.m. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB analog auf eine Regelungsabrede anzuwenden wäre, führte dies zu keinem anderen Ergebnis. Zwar würde die Gesamtzusage nicht von der Regelungsabrede abweichen, so dass bei einer analogen Anwendung der § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB i.V.m. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB keine Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB vorläge. Die Kontrolle würde im vorliegenden Fall aber dennoch eröffnet sein, weil die Regelungsabrede dann wie eine Betriebsvereinbarung nicht gegen ein Gesetz verstoßen dürfte (vgl. BGH 14.07.1988 - IX ZR 254/87, Rn. 13 nach juris, BGHZ 105, 160 für den Verstoß eines Gesetzes gegen das Grundgesetz). Dies wäre hier aber der Fall, da die Betriebspartner mit der Festlegung des Stichtags 01.12.2022 nicht über das "Wie", sondern über das "Ob" einer Leistung entschieden hätten. Mit der Festlegung eines solchen Stichtags überschreiten die Betriebspartner ihre Regelungskompetenz, sowohl wenn der Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums liegt (vgl. BAG 05.07.2011 - 1 AZR 94/10, Rn. 27; 07.06.2011 - 1 AZR 807/09, Rn. 33, NZA 2011, 1234; 12.04.2011 - 1 AZR 412/09, Rn. 17, BAGE 137, 300), wie auch wenn er innerhalb des Bezugszeitraums liegt (vgl. BAG 15.11.2023 - 10 AZR 288/22, NZA 2024, 400). Nichts anderes gilt für eine Regelungsabrede, wenn man den Anwendungsbereich des § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB auf eine solche erstrecken wollte. 68

bb. Der Anspruch des Klägers bestand jedoch nur in Höhe von EUR 1.000,- netto.

(1) Da mit der hier streitgegenständlichen Inflationsausgleichsprämie zumindest auch Arbeitsleistung belohnt wird, ist bei einem unterjährigen Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell eine Berechnung nach Zeitabschnitten vorzunehmen. Für den Zeitraum, in dem sich der Altersteilzeitarbeitnehmer noch in der Aktivphase seiner Altersteilzeit befand, steht ihm die (halbe) Jahressonderzahlung gemäß § 7 Abs. 1 TV-FALTER anteilig zu (vgl. BAG 25.07.2023 - 9 AZR 332/22, Rn. 40, a.a.O.). 70

(2) Bei EUR 3.000,- bezogen auf zwölf Monate ergibt sich für die Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses in der Aktivphase bis zum 31.08.2022 ein Betrag von EUR 2.000,-, der entsprechend der Teilzeitquote des Klägers von 50 % um die Hälfte zu kürzen ist. 71

cc. Ob die Rückausnahme auch gem. § 7 Abs. 1 AGG oder § 612a BGB unwirksam ist, bedarf keiner Entscheidung. Einen höheren Anspruch könnte der Kläger hieraus nicht generieren. 72

(1) Unmittelbare Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 7 Abs. 1 AGG wäre die Unwirksamkeit der benachteiligenden Bestimmung gem. § 134 BGB (vgl. BAG 20.03.2012 - 9 AZR 529/10, Rn. 10, a.a.O.), so dass der Kläger einen Primäranspruch auf die Inflationsausgleichsprämie hätte. Der Höhe nach bliebe es bei der anteiligen Zahlung an den Kläger wegen seiner Teilzeit, da hierin kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG liegt. Als Altersteilzeitarbeitnehmer bliebe es aufgrund des Eintritts in die Passivphase am 01.09.2022 auch bei einem Anspruch nur pro-rata-temporis (vgl. BAG 25.07.2023 - 9 AZR 332/22, Rn. 40, a.a.O.). 73

(2) Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 612a BGB wäre die Nichtigkeit des gegen das Benachteiligungsverbot verstoßenden Rechtsgeschäfts (vgl. BAG 30.03.2023 - 2 AZR 309/22, a.a.O.). Es kann dahinstehen, ob sich die Nichtigkeit entgegen § 139 BGB nur auf die den Kläger vom Anspruch ausschließende Rückausnahme beziehen würde. Wäre Teilnichtigkeit gegeben, hätte der Kläger den Primäranspruch, der aus den unter I. 2. b. cc (1) der Gründe erfolgten Ausführungen nicht höher als der ausgeurteilte Betrag wäre. Wäre das gesamte Rechtsgeschäft nichtig, hätte der Kläger auch keinen höheren Anspruch. Dann bestünde kein Primäranspruch und der Kläger könnte allenfalls einen Sekundäranspruch auf Schadenersatz geltend machen (vgl. BAG 21.09.2011 - 7 AZR 150/10, NZA 2012, 317). Darin läge aber ein anderer Streitgegenstand (vgl. BAG 22.02.2012 - 5 AZR 231/11 (F) - Rn. 31), den der Kläger nicht geltend gemacht hat. Unabhängig hiervon würde sich die Höhe des Schadenersatzanspruchs nach den §§ 249 ff. BGB bestimmen (BAG 21.09.2011 - 7 AZR 150/10, a.a.O.) und würde daher auch nicht höher ausfallen, als unter I. 2. b. bb. (2) der Gründe berechnet. 74

dd. Ein weitergehender Anspruch steht dem Kläger auch nicht aus dem weiteren Streitgegenstand - einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots - zu. Auch hier kann offen bleiben, ob überhaupt ein Verstoß vorliegt. Jedenfalls würde ein solcher Anspruch auch nicht in Höhe von mehr als EUR 1.000,- netto bestehen. 75

(1) Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Bestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen ausgeschlossen sind (sog. "Anpassung nach oben", BAG 22.10.2015 - 8 AZR 168/14, NZA 2016, 1081; 05.08.2009 - 10 AZR 634/08, AP Nr. 21 zu § 4 TzBfG; 24.09.2008 - 6 AZR 657/07, BAGE 128, 63; 11.12.2003 - 6 AZR 64/03, BAGE 109, 110). Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere 76

teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (sog. pro-rata-temporis-Grundsatz, vgl. BAG 22.10.2015 - 8 AZR 168/14, a.a.O.; 19.10.2010 - 6 AZR 305/09, BAGE 136, 62). Die leistungsgewährende Bestimmung ist mit demjenigen Inhalt anzuwenden, der die Benachteiligung entfallen lässt. Danach hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die begehrte Leistung bis zu der Höhe, die dem Umfang des Anteils seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (BAG 22.10.2015 - 8 AZR 168/14, a.a.O.; 19.10.2010 - 6 AZR 305/09, a.a.O.; 24.09.2008 - 6 AZR 657/07, BAGE 128, 63).

(2) Vor diesem Hintergrund würde der Kläger als Altersteilzeitarbeitnehmer maximal einen Anspruch auf die bereits unter I. 2. b. bb. (2) der Gründe berechnete Höhe haben. Hiermit würde die Benachteiligung entfallen, so dass ein weitergehender Anspruch nicht zur Kompensation des Schadens des Klägers erforderlich wäre. 77

c. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Zahlung war fällig am 01.12.2022, so dass die Beklagte ab dem 02.12.2022 - wie vom Arbeitsgericht zutreffend ausgeurteilt - Zinsen schuldet. 78

II. 79

Die Kosten des Rechtsstreits waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO anteilig unter den Parteien aufzuteilen. 80

III. 81

Die Revision zugunsten der Beklagten war wegen grundsätzlicher Bedeutung aufgrund der sich widersprechenden Entscheidungen des 1., 4., 6, 10. und 9. Senats zur Bedeutung einer auf den Zeitanteil heruntergebrochenen Sonderzahlung für deren Auslegung als Zahlung mit Entgeltcharakter gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Dagegen liegt kein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor. Ein Widerspruch zur Entscheidung der 14. Kammer (Urteil vom 05.03.2024 - 14 Sa 1148/23 -) liegt nicht vor, da die dortige Regelung nicht auf einer Individualzusage, sondern auf einem Tarifvertrag beruhte und die Tarifvertragsparteien ohnehin einen weiten Gestaltungsspielraum haben (BAG 03.07.2019 - 10 AZR 300/18, a.a.O.). 82

RECHTSMITTELBELEHRUNG 83

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 84

REVISION 85

eingelegt werden. 86

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. 87

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 88

Bundesarbeitsgericht 89

Hugo-Preuß-Platz 1 90

91

Fax: 0361 2636-2000 92

eingelegt werden. 93

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 94

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. 95

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 96

1.Rechtsanwälte, 97

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, 98

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. 99

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 100

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 101

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 (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 102

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 103

(Dr. Reinartz)	(Glombitza)	(Welker)	104
----------------	-------------	----------	-----

