

---

**Datum:** 09.02.2022  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 9. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 9 Sa 1031/21  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2022:0209.9SA1031.21.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Herford, 3 Ca 39/21  
**Schlagworte:** Altersteilzeit, Blockmodell, Corona-Sonderzahlung, Freistellungsphase, Passivphase  
**Normen:** § 2 TV Corona-Sonderzahlung VKA/ver.di, § 7 Abs. 2 TV FlexAZ

**Leitsätze:**  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell gem. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ haben keinen Anspruch auf eine tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung, die während der Freistellungsphase fällig wird.

---

**Tenor:**  
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 15. Juli 2021 – 3 Ca 39/21 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

---

**Tatbestand** 1

Die Parteien streiten im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Zahlung einer tarifvertraglichen Corona-Sonderzahlung. 2

Der am 7. Dezember "0000" geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. August 1974, zuletzt auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 1. Februar 1977 als Bankkaufmann angestellt. Aufgrund eines „Vertrags für Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ“ vom 24. April 2019 wurde das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Mai 2019 bis zum Ablauf des 31. Oktober 3

2021 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt. Der Kläger ist Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Die Beklagte betreibt alle banküblichen Geschäfte im Sinn der Verordnung zur Regelung des Geschäftsrechts und des Betriebs der A in Nordrhein-Westfalen (Amtsgericht Bad Oeynhausen HRA "0000"). Sie ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW). 4

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich A im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – TVöD-S – anwendbar. Der Kläger wird im Rahmen der tarifvertraglichen Entgeltgruppen 9a bis 12 vergütet. 5

Der zwischen den Parteien geschlossene „Vertrag für Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ“ vom 24. April 2019 lautet auszugsweise wie folgt: 6

„Zwischen [...] 7

und 8

[...] 9

wird auf der Grundlage 10

[...] 11

b) des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010 in seiner jeweils geltenden Fassung 12

folgender Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 01.02.1977 geschlossen: 13

**§ 1** 14

**Beginn der Altersteilzeitarbeit** 15

Das Arbeitsverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab 01.05.2019 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt. 16

**„§ 2** 17

**Arbeitszeit** 18

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt gemäß § 6 Abs. 2 TV FlexAZ die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. [...] 19

(2) Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit über den das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfassenden Zeitraum wird vereinbart, dass die Altersteilzeitarbeit geleistet wird 20

im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe b TV FlexAZ) 21

Arbeitsphase vom 01.05.2019 bis 31.07.2020 22

Freistellung vom 01.08.2020 bis 31.10.2021 23

[...]	24
<b>§ 3</b>	25
<b>Arbeitsentgelt</b>	26
1Die/Der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt nach Maßgabe der gemäß § 2 Abs. 1 reduzierten Arbeitszeit. 2Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2) fortlaufend zu zahlen. 3Für die Höhe des Arbeitsentgelts ist § 7 Abs. 2 [...] TV FlexAZ (Blockmodell) maßgeblich.“	27
Der – ursprünglich – abgeschlossene Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000 unter anderem zwischen der VKA und der damaligen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr lautet auszugsweise wie folgt:	28
<b>„§ 4 Höhe der Bezüge</b>	29
(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (z.B. § 34 BAT/BAT-O) ergebenden Beträge [...].	30
[...]“	31
Der sodann abgeschlossene Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag vom 25. Oktober 2020, zwischen der VKA und ver.di lautet auszugsweise:	32
<b>„§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen</b>	33
[...]	34
(2) 1Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) 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 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. 2Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.	35
[...]	36
<b>§ 14 Übergangsvorschriften</b>	37
Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.“	38
Der Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung 2020) vom 25. Oktober 2020 unter anderem zwischen der VKA und ver.di lautet auszugsweise:	39
<b>„§ 1</b>	40
	41

## Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen: 42

a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) 43

[...] 44

§ 2 45

**Einmalige Corona-Sonderzahlung** 46

(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. 47

Protokollerklärungen zu Absatz 1: 48

- 1. 1Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. 2Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nr. 11a des Einkommensteuergesetzes. ~~490~~

- 2. 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD [...] genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD [...]), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem 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. ~~512~~

[...] 53

(2) 1Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt 54

[...] 55

- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro 56

[...] 57

[...] 4§ 24 Abs. 2 TVöD [...] gelten entsprechend. 5Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020. 58

[...]“ 59

Mit der am 18. Januar 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. Februar 2021 zugestellten Klage hat der Kläger einen Anspruch auf die tarifliche Corona- 60

Sonderzahlung geltend gemacht.

Der Kläger ist der Auffassung gewesen, bei der in der Freistellungsphase gezahlten Vergütung handele es sich um ein monatliches Entgelt und damit um Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Diese tarifvertragliche Regelung setze lediglich den Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 1. Oktober 2020 voraus. Die Erbringung einer arbeitsvertraglichen Tätigkeit sei im Tarifvertrag nicht vorgesehen. Die Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ stelle lediglich eine Berechnungsgrundlage dar. Darüber hinaus sei der TV Corona-Sonderzahlung erst deutlich nach dem TV FlexAZ abgeschlossen worden. Laut der Protokollerklärung zu Ziffer 1 werde die Corona-Sonderzahlung ausdrücklich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt, weshalb die im Übrigen geltende Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ nicht einschlägig sei. 61

Der Kläger hat beantragt, 62

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 400,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 4. Januar 2021 zu zahlen. 63

Die Beklagte hat beantragt, 64

die Klage abzuweisen. 65

Sie hat gemeint, nach der vorrangigen Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ entstehe in der Freistellungsphase dem Grunde nach kein neuer Entgeltanspruch mehr. Es werde nur das Wertguthaben ausgezahlt, in welches das in der Arbeitsphase verdiente Entgelt geflossen sei. Eine Erhöhung des Wertguthabens komme bei allgemeinen Tarifierhöhungen nur in den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Fällen und in der festgelegten Höhe in Betracht. Weil in der Aktivphase ein Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung nicht fällig geworden sei, komme in der Freistellungsphase auch keine anteilige Auszahlung in Betracht. Ähnlich wie die Jahressonderzahlung nach dem TVöD sei auch die Corona-Sonderzahlung von dem tariflichen Ausschluss erfasst. Darüber hinaus folge aus dem Altersteilzeitarbeitsvertrag des Klägers, dass an dem gemäß § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung maßgeblichen Stichtag des 1. Oktober 2020, an dem sich der Kläger bereits in der Freistellungsphase befunden habe, eine Arbeitszeit von null Stunden zugrunde zu legen sei, so dass auch die anteilige Quote der Sonderzahlung 0,00 EUR betrage. Darüber hinaus belegten die Protokollerklärungen zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung, dass Anknüpfungspunkt für die Sonderzahlung die tatsächliche Arbeitsleistung sei und nur in bestimmten Fällen ohne tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung zum Stichtag gleichwohl ein Anspruch auf eine Sonderzahlung bestehen solle. Dies betreffe aber gerade nicht Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. 66

Mit Urteil vom 15. Juli 2021 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der Kläger in der Freistellungsphase am tarifvertraglichen Stichtag des 1. Oktober 2020 nicht gearbeitet habe, betrage die zugrunde zu legende Arbeitszeit null. Dementsprechend reduziere sich der dem Grunde nach bestehende Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung ebenfalls auf null. Das Arbeitsgericht hat die Berufung für den Kläger zugelassen. 67

Gegen das dem Kläger am 13. August 2021 zugestellte Urteil richtet sich dessen am 23. August 2021 eingelegte und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15. November 2021 am 28. Oktober 2021 begründete Berufung. 68

69

Der Kläger meint unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags weiterhin, die Regelungen des TV Corona-Sonderzahlung verlangten nicht, dass überhaupt eine Arbeitsleistung erbracht werde. Eine zusätzliche Belastung durch die Corona-Pandemie speziell bei Ausübung einer Arbeitstätigkeit müsse nicht vorgelegen haben. Entscheidend sei vielmehr, dass lediglich an einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 ein Anspruch auf Entgelt bestanden habe. Dies sei in seinem Fall gegeben. Im Übrigen sei zwischen ihm und der Beklagten für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und somit auch am 1. Oktober 2020 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Umfang der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit von 39 Stunden vereinbart. Diese sei maßgeblich, so dass die Teilzeitquote nicht null, sondern 50 Prozent betrage. Ungeachtet dessen stelle die Berücksichtigung des Umfangs der Arbeitszeit eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitkräften dar, weshalb er die Corona-Sonderzahlung in voller Höhe verlangen könne. Der Anspruch sei auch nicht durch § 7 Abs. 2 TV FlexAZ ausgeschlossen. Es handele sich bei der Corona-Sonderzahlung um eine Beihilfe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt, für welche die altersteilzeitrechtlichen Regelungen zum übrigen Arbeitsentgelt nicht einschlägig seien. Dies sei in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung ausdrücklich geregelt.

Der Kläger beantragt,

70

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 15. Juli 2021 – 3 Ca 39/21 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 400,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 4. Januar 2021 zu zahlen.

71

Die Beklagte beantragt,

72

die Berufung zurückzuweisen.

73

Sie ist unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags der Auffassung, dem Kläger stehe die Corona-Sonderzahlung nicht zu. Das Arbeitsgericht habe zutreffend am Stichtag des 1. Oktober 2020 eine Arbeitszeit von null Stunden zugrunde gelegt. Die tarifvertragliche Berücksichtigung des Umfangs der Arbeitszeit bei der Bemessung der Anspruchshöhe sei wie auch die Festlegung eines Stichtags zulässig. Die aus der Corona-Pandemie folgende Belastung für Arbeitnehmer steige mit dem Umfang der individuellen Arbeitszeit. Ungeachtet dessen sei es aufgrund des während der Altersteilzeit im Blockmodell geltenden Vergütungssystems ausgeschlossen, dass während der Freistellungsphase außer den ausdrücklich in § 7 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ benannten Tarifierhöhungen weitere Entgeltansprüche begründet würden. Während der Freistellungsphase werde einzig und allein das in der Aktivphase angesparte Wertguthaben ausgezahlt. Insofern bestehe auch ein maßgeblicher Unterschied zur früheren tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 1 TV ATZ, in der keinerlei Unterscheid zwischen der Altersteilzeit im Teilzeitmodell und der Altersteilzeit im Blockmodell gemacht worden sei. Hätten die Tarifvertragsparteien während der Freistellungsphase über die Berücksichtigung von Tarifierhöhungen hinaus noch eine Begründung von weiteren Zahlungsansprüchen gewollt, hätten sie dies in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ geregelt. Dies sei aber nicht erfolgt.

74

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

75

**Entscheidungsgründe**

76

- I. Die Berufung ist zulässig 778
  
- 1. Sie ist gemäß §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG am 23. August 2021 gegen das am 13. August 2021 zugestellte Urteil insgesamt innerhalb der Monatsfrist form- und fristgerecht eingelegt sowie nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15. November 2021 innerhalb dieser gemäß § 66 Abs. 1 Sätze 1 und 5 ArbGG ordnungsgemäß im Sinne der §§ 520 Abs. 3 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG am 28. Oktober 2021 begründet worden. 780
  
- 2. Das Arbeitsgericht hat die Berufung vor dem Hintergrund der Beschwer von nicht mehr als 400,00 EUR gemäß § 64 Abs. 2 lit. a), Abs. 3 Ziffer 2 lit. b) ArbGG zugelassen. 882
  
- II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. 884

Denn die zulässige Klage ist insgesamt unbegründet. 85

- 1. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 400,00 EUR gemäß § 2 Abs. 1 und 2 TV Corona-Sonderzahlung. 867
  
- a) Gemäß § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erhalten Personen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, spätestens mit dem Tabellenentgelt für den Monat Dezember 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 ein Anspruch auf Entgelt gegeben war. Die Höhe der Corona-Sonderzahlung bemisst sich gemäß § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TVöD (-S) nach dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers. Maßgeblich hierfür sind gemäß § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020. 88
  
- b) Die Regelungen des TV Corona-Sonderzahlung sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien grundsätzlich anzuwenden. Die Parteien sind aufgrund Gewerkschafts- und Verbandsmitgliedschaft gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und normativ an die Regelungen des TVöD (-S) im Sinne des § 1 lit. a) TV Corona-Sonderzahlung gebunden. 89
  
- c) Im Übrigen kann jedoch dahinstehen, ob und inwieweit die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 und Abs. 2 TV Corona-Sonderzahlung erfüllt sind. 90
  
- Sämtliche Überlegungen zu der Frage, wie es sich – allein orientiert an den Regelungen des § 2 Abs. 1 und 2 TV Corona-Sonderzahlung – auswirkt, dass sich Arbeitnehmer im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 entweder vollständig oder teilweise in der Freistellungsphase befunden haben, ob Arbeitnehmer während der Freistellungsphase „Entgelt“ im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erhalten und ob vor dem Hintergrund der Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung in der Freistellungsphase eine Arbeitszeit von null Stunden mit einem zwar dem Grunde nach bestehenden Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung gegeben ist, der sich aber pro rata 91

temporis auf null reduziert (*wohl nicht, vgl. hierzu: BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10*), verorten die vorliegend maßgebliche Rechtsfrage nach Auffassung der Kammer unzutreffend ausschließlich im Rahmen der Regelungen des TV Corona-Sonderzahlung. Denn letztlich geht es immer um dieselbe Frage, ob und inwieweit während der Dauer der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses noch neue tarifvertragliche Entgeltansprüche wirksam werden können.

Diese Frage ist hier nicht allein vor dem Hintergrund der Voraussetzungen des § 2 TV Corona-Sonderzahlung, sondern vorrangig in Verbindung mit der Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zu beantworten und zu verneinen. 92

d) Dementsprechend steht einem etwaigen Anspruch des Klägers auf eine Corona-Sonderzahlung entgegen, dass zwischen den Parteien ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis besteht und sich der Kläger zu dem in § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung festgelegten Auszahlungszeitpunkt – der Auszahlung des Entgelts für den Monat Dezember 2020 (*zum maßgeblichen Zeitpunkt ebenso: Sponer/Steinherr in: Sponer/Steinherr, TVöD/TV-L Gesamtausgabe, 230. AL Januar 2022, 2.4 Altersteilzeitbeschäftigte*) – in der Freistellungsphase der Altersteilzeit gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz TV FlexAZ befand. 93

§ 7 Abs. 2 TV FlexAZ regelt ein eigenes, für die Dauer der Altersteilzeit geltendes Entgeltregime, im Rahmen dessen für die Dauer der Freistellungsphase grundsätzlich keine neuen Vergütungsansprüche mehr originär wirksam werden (*auch insoweit: Sponer/Steinherr in: Sponer/Steinherr, TVöD/TV-L Gesamtausgabe, 230. AL Januar 2022, 2.4 Altersteilzeitbeschäftigte*). 94

aa) Auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis finden aufgrund von Gewerkschafts- bzw. Verbandsmitgliedschaft der Parteien gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Verbindung mit §§ 1 Satz 2, 14 TV FlexAZ die Regelungen des TV FlexAZ unmittelbar und normativ an Anwendung. 95

bb) Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 und 2 TV FlexAZ erhalten Beschäftigte während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten. Die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe. 96

cc) Nach § 2 Abs. 2 des Altersteilzeitvertrags der Parteien vom 24. April 2019 befand sich der Kläger im Zeitraum vom 1. Mai 2019 bis zum Ablauf des 31. Juli 2020 in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Im Zeitraum vom 1. August 2020 bis zum Ablauf des 31. Oktober 2021 befand sich der Kläger in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Vor dem Hintergrund der tarifvertraglichen Regelungen des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ bedeutet dies, dass der Kläger während der Arbeitsphase das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts erhielt, das er jeweils erhalten hätte, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätte. Die andere Hälfte des Entgelts floss in das Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV und wird nun in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. 97

dd) Weitere Ansprüche hat der Kläger in der Freistellungsphase nicht. Diese sind auch nicht durch § 2 TV Corona-Sonderzahlung begründet worden. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen vor dem Hintergrund des in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ für die 98

Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses festgelegten Entgeltregimes.

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages erfolgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu ermitteln ist der 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 die tarifliche Norm ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben danach noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübungen und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*statt aller: BAG 28. September 2005 – 10 AZR 34/05 m.w.N.*) 99

(2) In das nach § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zu ermittelnde Wertguthaben fließen entsprechend dem *Wortlaut* der tariflichen Regelungen mit der „Hälfte“ alle Entgeltbestandteile ein, die den Beschäftigten während der Arbeitsphase zustehen. Zu „allen Entgeltbestandteilen“ gehören auch Einmalzahlungen wie etwa die Corona-Sonderzahlung. Diejenigen Arbeitnehmer der Beklagten, die sich – anders als der Kläger – zum Auszahlungszeitpunkt des Tarifentgelts für den Monat Dezember 2020 in der Aktivphase der Altersteilzeit befanden, hatten nach der dem Wortlaut nach insofern eindeutigen Regelung in § 7 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz TV FlexAZ Anspruch auf Auszahlung der Hälfte der Corona-Sonderzahlung, während die andere Hälfte in das Wertguthaben floss (*vgl. zum Urlaubsgeld: BAG 16. November 2010 – 9 AZR 597/09*). Gerade dies verdeutlicht jedoch, dass diejenigen Arbeitnehmer, die sich wie der Kläger bereits in der Freistellungsphase befanden, keinen in dieser Phase originär wirksam werdenden Anspruch mehr geltend machen können. In der Freistellungsphase wird lediglich ein bereits angespartes Wertguthaben ausgezahlt. Daneben sollen nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 2 Satz 1, 1. und 2. Halbsatz TV FlexAZ keine Ansprüche mehr bestehen. 100

Etwas anderes hätte durch die Tarifvertragsparteien des TV FlexAZ oder später des TV Corona-Sonderzahlung, wäre es denn gewollt gewesen, ausdrücklich geregelt werden müssen. Dies haben sie aber unterlassen. So wurde gerade nicht festgelegt, wie mit der Corona-Sonderzahlung insgesamt, aber auch und gerade in den Fällen umgegangen werden soll, in denen Arbeitnehmer vor und während des Zeitraums zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 in die Freistellungsphase wechseln. Dass die Tarifvertragsparteien des TV FlexAZ an in der Freistellungsphase neu begründete Ansprüche gedacht haben, wird vor dem Hintergrund des § 7 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ deutlich. Hier wird ausdrücklich geregelt, wie mit während der Freistellungsphase wirksam werdenden Tariferhöhungen (= neu begründete tarifvertragliche Ansprüche) umgegangen werden soll. 101

Dem steht schließlich auch nicht entgegen, dass, wie der Kläger meint, die Corona-Sonderzahlung entsprechend dem Wortlaut der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung ausdrücklich „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt“ gewährt wird. Diese Formulierung bezieht sich nicht auf § 7 Abs. 2 TV FlexAZ, sondern auf den Wortlaut in § 3 Nr. 11a EStG sowie die Regelung in § 8 Abs. 4 EStG und hat mithin einen steuerrechtlichen Hintergrund (*hierzu: Schmidt-Levedag, EStG, 40. Auflage 2021, § 3, Rdn. 48 m.w.N., § 8, Rdn. 80 ff.*) 102

(3) Entsprechendes ergibt sich unter Berücksichtigung von *Sinn und Zweck* der hier relevanten tarifvertraglichen Regelungen, was auch in der Formulierung dieser seinen 103

Niederschlag gefunden hat.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell während der Freistellungsphase Anspruch auf die durch die Vorarbeit in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche (*st. Rspr.*, BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10; BAG 11. April 2006 – 9 AZR 369/05; BAG 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04; BAG 24. Juni 2003 – 9 AZR 353/02). Im Blockmodell der Altersteilzeit tritt der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er hat hierdurch Entgelte erarbeitet, die nicht im Monat der Arbeitsphase ausgezahlt, sondern für die spätere Freistellungsphase zeitversetzt angespart werden. Der Arbeitnehmer erarbeitet sich damit im Umfang seiner Vorleistungen zum einen Ansprüche auf die spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistungspflicht (BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10; BAG 24. Juni 2003 – 9 AZR 353/02) und damit ein Zeitguthaben. Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die verringerte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit. Es ist für die Arbeitsphase geschuldet, auch wenn der Arbeitnehmer die Auszahlung nach den Vorgaben von § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ATZG abweichend von § 614 BGB erst in der Freistellungsphase verlangen kann (*statt aller bereits*: BAG 19. Oktober 2004 – 9 AZR 647/03). Die Berechnung der in der Arbeitsphase angesparten und in der Freistellungsphase zu zahlenden Entgelte hat „zeitversetzt“ zu erfolgen (BAG 11. April 2006 – 9 AZR 369/05). Die Teilzeitvergütung ist während des Zeitraums der Freistellungsphase auszuzahlen, der in seiner Lage dem Zeitraum der Arbeitsphase entspricht (*sog. „Spiegelbildtheorie“*, BAG 19. Dezember 2006 – 9 AZR 230/06). Kommt es in der Freistellungsphase zu Lohnerhöhungen, einem Einfrieren oder einer Kürzung von Zuwendungszahlungen ist (*mindestens*) das auszuzahlen, was der Altersteilzeitarbeitnehmer erarbeitet hat (BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10; BAG 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04).

Durch diese Grundsätze wird deutlich, dass Sinn und Zweck des in der Altersteilzeit im Blockmodell gewählten Entgeltregimes in erste Linie ist, einen Arbeitnehmer wie den Kläger – begünstigt durch Zahlung von Aufstockungsleistungen – „vorarbeiten“ zu lassen und – quasi wie auf einem Sparguthaben – Entgelt anzusparen, das dann während der Freistellungsphase spiegelbildlich zum Verdienen in der Arbeitsphase ausgezahlt wird, mehr aber – es sei denn, etwas anderes ist ausdrücklich geregelt – auch nicht.

(4) Auch die Berücksichtigung der *Systematik* des Entgeltregimes während der Altersteilzeit im Blockmodell auf der Grundlage des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ führt dazu, dass dem Kläger kein Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung zusteht.

(a) Da Arbeitnehmer während der Freizeitphase keine Arbeitsleistung mehr erbringen, trennt § 7 Abs. 2 TV FlexAZ der tariflichen Systematik nach die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers von den entsprechenden Verhältnissen während der Freizeitphase mit Ausnahme der in § 7 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ enthaltenen Dynamisierungsregelung für das Wertguthaben. Das insofern gegebene Entgeltregime „koppelt“ damit die Ansprüche auf Arbeitsentgelt des Altersteilzeitarbeitnehmers ab Beginn der Freizeitphase von den allgemeinen Entgeltregelungen „ab“ und verweist den Altersteilzeitarbeitnehmer gewissermaßen auf die angesparte zweite Hälfte seiner Entgeltansprüche, die er bereits aufgrund seiner Arbeitsleistung in der Arbeitsphase im Rahmen des gegebenen Wertguthabens erworben hat (*so: ArbG Freiburg 13. Mai 2019 – 8 Ca 59/19*).

(b) Die anteilige spätere Auszahlung des in der Arbeitsphase erwirtschafteten Arbeitsentgelts ermöglicht dem Arbeitnehmer nicht nur in arbeitsrechtlicher Hinsicht den

Aufbau eines Wertguthabens, sondern damit auch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit im Blockmodell einschließlich Freistellungsphase (*BT-Drucks. 18/1558, S. 35; BT-Drucks. 16/10289, S. 11, 15, 17f., 20*). Denn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung setzt das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 7 SGB IV voraus. Nach § 7 Abs. 1a Nr. 1 SGB IV besteht eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist und das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem Entgelt abweicht, das für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogen wurde. In diesen Fällen der Freistellung von der Arbeit „fingiert“ § 7 Abs. 1a SGB IV ein Beschäftigungsverhältnis, wenn Entgelt aus einem Wertguthaben gezahlt wird (*statt aller: BSG 12. Dezember 2017 – B 11 AL 28/16 R; BSG 24. September 2008 – B 12 KR 27/07 R*).

Diese Grundsätze verdeutlichen ebenfalls die arbeits- und sozialrechtliche Grundkonzeption des Entgeltregimes während der Altersteilzeit im Blockmodell, in dem lediglich kraft gesetzlicher Regelung noch ein Beschäftigungsverhältnis in der Freistellungsphase angenommen werden kann, obwohl im Übrigen – abgekoppelt vom bisherigen Beschäftigungsverhältnis mit dort generierten Vergütungsansprüchen – die Voraussetzungen gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV nicht gegeben sind. Einzig die Auszahlung des Wertguthabens hält – vorliegend flankiert durch die Regelungen im TV FlexAZ in Verbindung mit den Regelungen des SGB IV sowie des AltersteilzG – das Arbeitsverhältnis „am Leben“. 109

(c) Auch die Regelungen im TV Corona-Sonderzahlung selbst unterstreichen in tarifsystematischer Hinsicht das gewonnene Auslegungsergebnis. 110

(aa) Laut Protokollerklärung Ziffer 1 zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung wird die einmalige Corona-Sonderzahlung 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 Nr. 11a EStG. 111

Hierbei handelt es sich – entgegen der Auffassung des Klägers – nicht um den Ausgleich allgemeiner, vom konkreten Arbeitsverhältnis losgelöster Belastungen, die aus der Corona-Pandemie resultieren. Der steuerrechtliche Freibetrag gemäß § 3 Nr. 11a EStG wurde durch das Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise vom 19. Juni 2020 (*Corona-Steuerhilfegesetz, CoronaStHG, BGBl I 2020, S. 1385 f.*) eingefügt. Zurück geht die Regelung auf eine entsprechende Beschlussempfehlung des Finanzausschusses vom 27. Mai 2020 (*BT-Drucks. 19/19601, S. 11, 33*) und diese wiederum auf ein Schreiben des Bundesfinanzministerium (BMF-Schreiben) vom 9. April 2020 (*BStBl. I 2020, S. 503*), nach dem Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,00 EUR steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren können. Voraussetzung war unter anderem, dass die Beihilfen und Unterstützungsleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn im Sinne des § 8 Abs. 4 EStG geleistet werden. Im Interesse einer umfassenden Rechtssicherheit wurde dann mit § 3 Nr. 11a EStG nachträglich eine gesetzliche Rechtsgrundlage für die Steuerfreiheit der Corona-Sonderleistungen geschaffen. Zwar wird steuerrechtlich keine individuelle Betroffenheit eines Arbeitnehmers durch die Corona-Pandemie verlangt (*statt aller: Schmidt-Levedag, EStG, 40. Auflage 2021, § 3, Rdn. 48 m.w.N.*). Dennoch ist die Regelung ausdrücklich nur auf Leistungen der Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeitnehmer (Einkommen im Sinne des EStG) anwendbar, womit es sich nach Auffassung der Kammer um eine Leistung handelt, die auf 112

das Arbeitsverhältnis bezogen ist und im Zusammenhang mit der täglichen Arbeit als Teil sozialen Lebens der Menschen in Deutschland während der Pandemie steht. Eine solche ist jedoch bei Arbeitnehmern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht gegeben. Das aktive Arbeitsleben ist in diesem Fall faktisch beendet. Mit Beendigung der Arbeitsphase steht fest, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber in Zukunft keine Arbeitsleistung mehr erbringen wird – sei es während der Pandemie an systemrelevanter Stelle zur Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Lebens mit erhöhter Gefahr für die persönliche Gesundheit, sei es am Heimarbeitsplatz mit aus dieser Situation folgenden erhöhten Belastungen in wirtschaftlicher Hinsicht bzw. für das familiäre Leben oder sei es auf andere Weise. Nach Ablauf des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses endet das Arbeitsverhältnis insgesamt und der Beschäftigte geht im Regelfall anschließend in den Ruhestand (§ 5 Abs. 2 TV FlexAZ). Eine weitere Arbeitsleistung des Klägers ist in der Freistellungsphase weder vorgesehen, noch seitens der Beklagten erwartet. Die geschuldete Arbeitsleistung wurde seitens des Klägers bereits in vollem Umfang erbracht. Die verbleibende Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll nur noch dazu dienen, die Auskehrung des Wertguthabens zu ermöglichen (*vor dem Hintergrund der Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD: ArbG Freiburg 13. Mai 2019 – 8 Ca 59719*). Aufgrund der bei der Altersteilzeit im Blockmodell allein in der Arbeitsphase bestehenden Arbeitspflicht steht dem Arbeitnehmer für die Freistellungsphase nicht einmal mehr der sehr elementare, unter anderem durch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG geschützte gesetzliche (Mindest-) Anspruch auf Erholungsurlaub zu (*BAG 24. September 2019 – 9 AZR 481/18 m.w.N.*). Dies hebt nach Auffassung der Kammer besonders den Charakter der Freistellungsphase in einem grundsätzlich abgewickelten Arbeitsverhältnis hervor.

(bb) Laut Protokollerklärung Ziffer 2 zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung soll als Anspruch auf Entgelt im Sinne der tarifvertraglichen Regelung auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss gelten. Insoweit ausdrücklich gleichgestellt sind zudem der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG. 113

Damit haben die Tarifvertragsparteien des TV Corona-Sonderzahlung zum Ausdruck gebracht, welche Bezüge – auch ohne Erbringung von Arbeitsleistungen – als Entgeltbezug im Sinne der tarifvertraglichen Regelungen gelten sollen. Der Bezug von Teilzeitentgelt aus einem Wertguthaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz TV FlexAZ ist nicht benannt. Dabei wäre es, hätten die Tarifvertragsparteien Altersteilzeitarbeitnehmer wie den Kläger während der Freistellungsphase einbeziehen wollen, nicht fernliegend und ein Leichtes gewesen, dies vor dem Hintergrund der ansonsten greifenden Systematik des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ ebenfalls zu regeln. 114

(5) Schließlich bestätigt auch die *Tarifgeschichte* das vorliegende Auslegungsergebnis. 115

Von Bedeutung ist insofern der Unterschied zwischen dem altersteilzeitrechtlichen Entgeltregime gemäß dem ursprünglich im öffentlichen Dienst maßgeblichen TV ATZ (*hierzu: BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10*) und dem vorliegend maßgeblichen TV FlexAZ. 116

§ 4 TV ATZ sah im Hinblick auf die Höhe der Bezüge während der Altersteilzeit ein anderes System vor als dies im Rahmen der Regelung des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ der Fall ist. In § 4 TV ATZ war geregelt, dass der Arbeitnehmer während der Altersteilzeit als Bezüge die sich für eine entsprechende Teilzeitkraft bei Anwendung der tariflichen Vorschriften ergebenden Beträge erhält. Diese Norm enthält daher – mit Ausnahme einer Ergänzung für bestimmte 117

Bezüge – keine eigenständige Regelung der Vergütung im Altersteilzeitarbeitsverhältnis, zumal im Blockmodell (*BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10*). Es ist lediglich ein Verweis auf die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften ergebenden Beträge enthalten (*ArbG Freiburg 13. Mai 2019 – 8 Ca 59/19 unter Bezug auf BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10*).

Dies ist gemäß § 7 Abs. 2 TV FlexAZ nicht mehr der Fall. Hier sind für den Fall eines Altersteilzeitverhältnisses, speziell für das Blockmodell und in Abgrenzung zum Teilzeitmodell (§ 7 Abs. 1 TV FlexAZ), ein „eigenes Entgeltregime“ und insbesondere das Modell des angesparten Wertguthabens ausdrücklich geregelt. 118

e) Der vorliegend durch das in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ geregelte Entgeltregime für Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell hervorgerufene Ausschluss eines Anspruchs auf die Corona-Sonderzahlung verstößt schließlich nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. 119

aa) Als selbständigen Grundrechtsträgern kommt den Tarifvertragsparteien aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu (*zu der fehlenden unmittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien: BAG 21. Dezember 2017 – 6 AZR 790/16; BAG 26. April 2017 – 10 AZR 856/15*). Dies gilt auch für die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes. Sie haben eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen. Bei der Lösung tarifpolitischer Konflikte sind sie nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Vereinbarung zu treffen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (*BAG 26. April 2017 – 10 AZR 856/15*). Dennoch haben Tarifvertragsparteien aufgrund der Schutzpflichten der Grundrechte gleichwohl den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz sowie die Diskriminierungsverbote zu beachten (*umfassend statt aller: ErfK/Schmidt, 22. Aufl. 2022, Art. 3 GG, Rdn. 25 ff.*; 120

*BAG 11. Dezember 2013 – 10 AZR 736/12 m.w.N.*). Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte deshalb dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu einer Gruppenbildung führen, die Art. 3 GG verletzt (*statt aller: BAG 21. März 2018 – 10 AZR 34/17; BAG 21. Dezember 2017 – 6 AZR 790/16*). Art. 3 Abs. 1 GG gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Verboten ist danach auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis dagegen vorenthalten wird. Dabei gilt ein stufenloser, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen reicht er vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse (*BVerfG 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13*). 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 (*BAG 21. März 2018 – 10 AZR 34/17*). 121

Bei der Überprüfung von Tarifverträgen anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes ist dabei nicht auf die Einzelfallgerechtigkeit abzustellen, sondern auf die generellen Auswirkungen der Regelung (*BAG 19. Juli 2011 – 3 AZR 398/09*). 122

bb) Im Verhältnis von Altersteilzeitarbeitnehmern im Blockmodell in der Freistellungsphase gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1, 2. HS TV FlexAZ im Vergleich zu 123

Altersteilzeitarbeitnehmern im Blockmodell in der Arbeitsphase gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1, 1. HS TV FlexAZ sowie zu Altersteilzeitarbeitnehmern im Teilzeitmodell gemäß § 7 Abs. 1 TV FlexAZ wird nicht unzulässig wesentlich Gleiches ungleich behandelt.

(1) Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell erhalten, wenn sie sich zum Zeitpunkt der Fälligkeit in der Arbeitsphase befinden, die Hälfte der Corona-Sonderzahlung ausgezahlt, während die andere Hälfte in das Wertguthaben übertragen und sodann spiegelbildlich in der Freistellungsphase ausgezahlt wird (*vgl. zum Urlaubsgeld: BAG 16. November 2010 – 9 AZR 597/09*). Befinden sie sich zum Zeitpunkt der Fälligkeit in der Freistellungsphase, erhalten sie hingegen nach dem hier gefundenen Ergebnis nichts. Altersteilzeitarbeitnehmer im Teilzeitmodell erhalten indes zum Zeitpunkt der Fälligkeit stets einmalig den hälftigen Betrag ausgezahlt. Da es sich nach den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung um eine einmalige Zahlung handelt, erfolgt keine weitere Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt. 124

(1) Es mag sein, dass es sich auf das gesamte Altersteilzeitarbeitsverhältnis betrachtet in allen Fällen – Blockmodell in der Arbeitsphase, Blockmodell in der Freistellungsphase und Teilzeitmodell – um Teilzeitarbeitnehmer mit der hälftigen wöchentlichen Arbeitszeit handelt, welche mithin eine Vergleichsgruppe bilden. Die Ungleichbehandlung im Falle des Bezugs der Corona-Sonderzahlung erfolgt jedoch nicht unzulässig, sondern ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Das Blockmodell ist grundsätzlich so gestaltet, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis in der Arbeitsphase einem Vollzeitarbeitsverhältnis entspricht. Lediglich die Fälligkeit der Vergütung ist zu einem Teil in die Zukunft verschoben. In der Freistellungsphase hingegen ist das Arbeitsverhältnis – wie vorstehend begründet – bereits faktisch beendet, was auch den Ausschluss des Entstehens von Urlaubsansprüchen sowie des Anspruchs auf die Corona-Sonderzahlung mit sich bringt. Im Teilzeitmodell – quasi dem „mittleren Weg“ – erhalten alle Arbeitnehmer insgesamt nur die hälftige Corona-Sonderzahlung. Aber auch dies ist stimmig, denn es handelt sich abgesehen von den altersteilzeitrechtlichen Besonderheiten um ein „normales“ Teilzeitarbeitsverhältnis mit durchlaufend reduzierter Arbeitszeit, was nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung eine Reduzierung des Anspruchs zur Folge hat. Auch ist dies – entgegen der Auffassung des Klägers – gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG wirksam, denn der Ausgleich der mit der Corona-Pandemie einhergehenden Belastungen ist entsprechend der vorstehenden Begründung an das Arbeitsverhältnis und den Umfang der individuellen Arbeitszeit geknüpft (*vgl. statt aller ebenso: BAG 14. November 2012 – 10 AZR 903/11; ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, § 4 TzBfG, Rdn. 59 f. m.w.N.*). 125

• 2. Mangels Hauptanspruchs bestehen auch keine Zinsansprüche. 126

• III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 Abs. 1 ZPO. 128

• IV. Die Kammer hält es gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage für geboten, die Revision zuzulassen. 130

**RECHTSMITTELBELEHRUNG** 132

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 133

<b>REVISION</b>	134
eingelegt werden.	135
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	136
Die Revision muss <b>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</b> schriftlich oder in elektronischer Form beim	137
Bundesarbeitsgericht	138
Hugo-Preuß-Platz 1	139
99084 Erfurt	140
Fax: 0361 2636-2000	141
eingelegt werden.	142
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	143
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.	144
Die Revisionschrift <b>muss</b> von einem <b>Bevollmächtigten</b> eingelegt werden. Als <b>Bevollmächtigte</b> sind nur zugelassen:	145
• 1. Rechtsanwälte,	<del>146</del>
• 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,	148
• 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.	149
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	150
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	151
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten	152

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 Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

153