
Datum: 26.01.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 889/21
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2022:0126.9SA889.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 6 Ca 846/21
Schlagworte: Corona-Sonderzahlung, Altersteilzeit, Freistellungsphase, Passivphase
Normen: § 2 Abs. 1 und 2 TV Corona-Sonderzahlung Nahverkehr NW, § 7 Abs. 2 TV FlexAZ
Leitsätze:
Während der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell gemäß § 7 Abs. 2 TV FlexAZ erwirbt der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung gemäß § 2 TV Corona-Sonderzahlung Nahverkehr NW.

Tenor:
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17. Juni 2021 – 6 Ca 846/21 – unter Zurückweisung der Anschlussberufung der Klägerin teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.
Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1
Die Parteien streiten im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Zahlung einer tarifvertraglichen Corona-Sonderzahlung. 2

Die am 6. Mai "0000" geborene Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. August 1979 als Auszubildende und sodann auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 26. Januar 1982 seit dem 20. Januar 1982 als kaufmännische Angestellte tätig. Aufgrund Altersteilzeitarbeitsvertrags vom 28. November 2015 wird das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Juni 2016 bis zum Ablauf des 31. Mai 2022 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt. Die Klägerin ist Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Gegenstand des Unternehmens der Beklagten ist unter anderem die Gewinnung und Erzeugung sowie der Bezug und die Lieferung von Energie und Wasser, die Beförderung von Personen und Gütern, die Durchführung von Aufgaben der Entsorgung und die Betätigung auf dem Gebiet der Telekommunikation auf lokaler Ebene (AG Dortmund HRB 2391). Die Beklagte ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW).

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Tarifverträge für die Betriebe des Nahverkehrs in Nordrhein-Westfalen, die Mitglied im KAV NW sind, anwendbar.

Der Altersteilzeitarbeitsvertrag der Parteien vom 28. November 2015 lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 2

Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt gemäß § 6 Abs. 2 TV FlexAZ die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies sind 19,50 Stunden wöchentlich.

(2) Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit über den das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfassenden Zeitraum wird vereinbart, dass dieses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe b TV FlexAZ) geleistet wird.

Die Arbeitsphase dauert vom 01.06.2016 bis 31.05.2019.

Die Freizeitphase dauert vom 01.06.2019 bis 31.05.2022.

[...]

§ 3

Arbeitsentgelt

(1) Frau [...] erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt nach Maßgabe der gemäß § 2 Abs. 1 reduzierten Arbeitszeit. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2) fortlaufend zu zahlen.

(2) Für die Höhe des Arbeitsentgelts ist § 7 Abs. 2 [...] TV FlexAZ [...] maßgeblich.“

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 Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der damaligen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 4 Höhe der Bezüge

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (z.B. § 34 BAT/BAT-O) ergebenden Beträge [...].	20
[...]	21
Der sodann abgeschlossene Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag vom 25. Oktober 2020, zwischen der VKA und ver.di lautet auszugsweise:	22
„§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen	23
[...]	24
(2) Beschäftigte 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 ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tariferhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.	25
[...]	26
§ 14 Übergangsvorschriften	27
Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.“	28
Der Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung Nahverkehr NW 2020) vom 7. November 2020 zwischen dem KAV NW und ver.di lautet auszugsweise:	29
„§ 1	30
Geltungsbereich	31
Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich des Spartentarifvertrages Nahverkehrsbetriebe Nordrhein-Westfalen (TV-N NW) fallen.	32
§ 2	33
Einmalige Corona-Sonderzahlung	34
(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.	35
<u>Protokollerklärungen zu Absatz 1:</u>	36

• 1. Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nr. 11a des Einkommensteuergesetzes.	38
• 2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 14 Abs. 2 TV-N NW), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.	390
[...]	41
(2) Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt 600,00 Euro. [...] Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Corona-Sonderzahlung in der Höhe, die dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.	42
[...]“	43
Mit der am 22. März 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 27. März 2021 zugestellten Klage hat die Klägerin einen Anspruch auf die tarifliche Corona-Sonderzahlung geltend gemacht.	44
Die Klägerin ist der Auffassung gewesen, sie habe mit der Vergütung während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im maßgeblichen Zeitraum zwischen 1. März 2020 und 31. Oktober 2020 Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung bezogen. Die tarifvertragliche Regelung setze im Übrigen lediglich den Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 1. Oktober 2020 voraus. Die Erbringung einer arbeitsvertraglichen Tätigkeit sei nicht vorausgesetzt. Die Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ stelle lediglich eine Berechnungsgrundlage dar. Darüber hinaus sei der TV Corona-Sonderzahlung 2020 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.	45
Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,	46
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 600,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. März 2021 zu zahlen.	47
Die Beklagte hat beantragt,	48
die Klage abzuweisen.	49
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	50

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. Die Klägerin erhalte zudem während der Freistellungsphase und damit in der Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem Ablauf des 31. Oktober 2020 kein Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Darüber hinaus folge aus dem Altersteilzeitarbeitsvertrag der Klägerin, dass an dem gemäß § 2 Abs. 2 TV Corona-Sonderzahlung maßgeblichen Stichtag des 1. Oktober 2020, an dem sich die Klägerin 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.

Mit Urteil vom 17. Juni 2021 hat das Arbeitsgericht der Klage in Höhe von 300,00 EUR nebst Zinsen stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Die Klägerin erfülle die Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Jedoch müsse vor dem Hintergrund des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 TV Corona-Sonderzahlung die Arbeitszeit der Klägerin während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers zugrunde gelegt werden, weshalb der Klägerin die Corona-Sonderzahlung lediglich in hälftiger Höhe zustehe. Das Arbeitsgericht hat die Berufung für die Beklagte zugelassen. 51

Gegen das der Beklagten am 8. Juli 2021 zugestellte Urteil richtet sich deren am 29. Juli 2021 eingelegte und am 12. August 2021 begründete Berufung. 52

Die Beklagte ist unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags weiterhin der Auffassung, der Klägerin stehe die Corona-Sonderzahlung nicht zu. Aufgrund des während der Altersteilzeit im Blockmodell geltenden Vergütungssystems sei es 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. Im Übrigen müsse im Falle der Klägerin in jedem Fall zum Stichtag des 1. Oktober 2020 eine Arbeitszeit im Umfang von null Stunden zugrunde gelegt werden, so dass der Anspruch auch vor dem Hintergrund der Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 3 TV Corona-Sonderzahlung ausgeschlossen sei. 53

Die Beklagte beantragt, 54

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17. Juni 2021 – 6 Ca 846/21 – teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 55

Die Klägerin beantragt, 56

die Berufung zurückzuweisen	57
sowie im Wege der Anschlussberufung unter Klagerücknahme im Übrigen,	58
das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17. Juni 2021 – 6 Ca 846/21 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 300,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über den Basiszinssatz seit dem 28. März 2021 zu zahlen	59
und begründet dies nach Zustellung der Berufungsbegründung am 20. August 2021 mit am 15. September 2021 eingegangener Anschlussberufungsschrift wie folgt:	60
Die Klägerin meint unter Wiederholung und Vertiefung ihres 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 ihrem Fall gegeben. Im Übrigen sei zwischen ihr 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 sie 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.	61
Die Beklagte hat der Klagerücknahme zugestimmt und beantragt im Übrigen,	62
die Anschlussberufung zurückzuweisen.	63
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.	64
Entscheidungsgründe	65
<ul style="list-style-type: none"> • I. Die Berufung und die Anschlussberufung sind zulässig. 	66
<ul style="list-style-type: none"> • 1. Die Berufung ist gemäß §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG am 20. August 2021 gegen das am 8. Juli 2021 zugestellte Urteil innerhalb der Monatsfrist form- und fristgerecht eingelegt sowie innerhalb der Berufungsbegründungsfrist gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1 und 5 ArbGG ordnungsgemäß im Sinne der §§ 520 Abs. 3 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG am 12. August 2021 begründet worden. 	66
	70

Das Arbeitsgericht hat die Berufung für die Beklagte vor dem Hintergrund der Beschwerde von nicht mehr als 600,00 EUR gemäß § 64 Abs. 2 lit. a), Abs. 3 Ziffer 2 lit. b) ArbGG zugelassen.

- 2. Die Berufungsbegründungsschrift ist der Klägerin am 20. August 2021 zugestellt worden. Die Anschlussberufungsschrift ist am 15. September 2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und damit nach den §§ 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG fristgemäß eingelegt und begründet worden. 772

Einer gesonderten Zulassung der Anschlussberufung bedurfte es trotz der Beschwerde der Klägerin von nicht mehr als 600,00 EUR nicht (*zur Revision: BAG 19. Mai 2016 – 3 AZR 766/14; BAG 31. Juli 2014 – 2 AZR 407/13; im Übrigen: GMP/Schleusener, 9. Aufl. 2017, ArbGG, § 64, Rdn. 104*). 73

- II. Die Berufung der Beklagten ist begründet, während die Anschlussberufung der Klägerin unbegründet ist. 775

Denn die zulässige Klage ist insgesamt unbegründet. 76

- 1. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung gemäß § 2 Abs. 1 und 2 TV Corona-Sonderzahlung. 778

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 3 TV Corona-Sonderzahlung nach dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers. Maßgeblich hierfür sind gemäß § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020. 79

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 TV-N NW und damit gemäß § 1 TV Corona-Sonderzahlung an diesen gebunden. 80

c) Im Übrigen kann jedoch dahinstehen, ob und inwieweit die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 und Abs. 2 TV Corona-Sonderzahlung erfüllt sind. 81

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 – wie die Klägerin – 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 3 TV Corona- 82

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 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. 83

d) Dementsprechend steht einem etwaigen Anspruch der Klägerin auf eine Corona-Sonderzahlung entgegen, dass zwischen den Parteien ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis besteht und sich die Klägerin 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. 84

§ 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*). 85

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. 86

Auch wenn die Klägerin zum Zeitpunkt der Begründung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 1 lit. a) TV FlexAZ nicht erfüllt hat, haben die Parteien zudem im Altersteilzeitarbeitsvertrag vom 28. November 2015 die Regelungen des TV FlexAZ einzelvertraglich umfassend in Bezug genommen, so insbesondere auch in § 3 Abs. 2 des Altersteilzeitvertrags ausdrücklich die Regelung des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ. 87

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 rätierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe. 88

cc) Nach § 2 Abs. 2 Unterabsatz 2 des Altersteilzeitvertrags der Parteien vom 28. November 2015 befand sich die Klägerin im Zeitraum vom 1. Juni 2016 bis zum Ablauf des 31. Mai 2019 in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Seit dem 1. Juni 2019 bis zum Ablauf des 31. Mai 2022 befindet sich die Klägerin in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Vor dem Hintergrund der tarifvertraglichen Regelungen des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ bedeutet dies, dass die Klägerin während der Arbeitsphase das Tabellenentgelt und alle sonstigen 89

Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts erhielt, das sie jeweils erhalten hätte, wenn sie 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.

dd) Weitere Ansprüche hat die Klägerin 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 Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses festgelegten Entgeltregimes. 90

(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.*) 91

(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 die Corona-Sonderzahlung. Diejenigen Arbeitnehmer der Beklagten, die sich – anders als die Klägerin – 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 die Klägerin 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. 92

Etwas anderes hätte durch die Tarifvertragsparteien des TV FlexAZ (VKA und ver.di) oder später die Tarifvertragsparteien des TV Corona-Sonderzahlung (KAV NW als Mitglied der VKA und ver.di), 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 den 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 Tarifierhöhungen (= ebenfalls neu begründete tarifvertragliche Ansprüche) umgegangen werden soll. 93

Dem steht schließlich auch nicht entgegen, dass, wie die Klägerin 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.*).

(3) Entsprechendes ergibt sich unter Berücksichtigung von *Sinn und Zweck* der hier relevanten tarifvertraglichen Regelungen, was auch in der Formulierung dieser seinen Niederschlag gefunden hat. 95

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben Altersteilzeitnehmer 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 Altersteilzeitnehmer erarbeitet hat (*BAG 22. Mai 2012 – 9 AZR 423/10; BAG 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04*). 96

Durch diese Grundsätze wird deutlich, dass *Sinn und Zweck* des in der Altersteilzeit im Blockmodell gewählten Entgeltregimes in erste Linie ist, einen Arbeitnehmer wie die Klägerin – begünstigt durch Zahlung von Aufstockungsleistungen – „vorarbeiten“ zu lassen und – quasi wie auf einem Sparbuch – Entgelt anzusparen, dass dann während der Freistellungsphase spiegelbildlich zum Verdienen in der Arbeitsphase ausgezahlt wird, mehr aber – es sei denn, etwas anderes ist ausdrücklich geregelt – auch nicht. 97

(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 der Klägerin kein Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung zusteht. 98

(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 99

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“.

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

(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.

Hierbei handelt es sich – entgegen der Auffassung der Klägerin – 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 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 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 der Klägerin ist in der Freistellungsphase weder vorgesehen, noch seitens der Beklagten erwartet. Die geschuldete Arbeitsleistung wurde seitens der Klägerin 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 einen Krankengeldzuschuss gemäß § 14 Abs. 2 TV-N NW, der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG gelten. 105

Damit haben die Tarifvertragsparteien des TV Corona-Sonderzahlung zum Ausdruck gebracht, welche Bezüge – auch ohne Erbringung von Arbeitsleistungen – als Entgeltbezug im Sinne des 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 die Klägerin 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. 106

(5) Schließlich bestätigt auch die *Tarifgeschichte* das vorliegende Auslegungsergebnis. 107

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 sowie Hinweis der Kammer im Beschluss vom 18. Januar 2022*) und dem vorliegend maßgeblichen TV FlexAZ.

§ 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 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*). 109

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. 110

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. 111

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.*; 112

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 113

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*).

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*). 114

bb) Im Verhältnis von Altersteilzeitarbeitnehmern im Blockmodell in der Freistellungsphase gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1, 2. HS TV FlexAZ im Vergleich zu 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. 115

(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 hingegen 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. 116

(2) 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 Vollzeitverhältnis 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 der Klägerin – 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.*). 117

• 2. Mangels Hauptanspruchs bestehen auch keine Zinsansprüche. 11189

• 12201

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1, 97 Abs. 1 ZPO.

- IV. Die Kammer hält es gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage für geboten, die Revision zuzulassen. ~~1223~~

RECHTSMITTELBELEHRUNG 124

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 125

REVISION 126

eingelegt werden. 127

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. 128

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 129

Bundesarbeitsgericht 130

Hugo-Preuß-Platz 1 131

99084 Erfurt 132

Fax: 0361 2636-2000 133

eingelegt werden. 134

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 135

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. 136

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 137

- 1. Rechtsanwälte, ~~138~~
- 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, 140
- 3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person 141

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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 142

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 143

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 Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 144

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 145