

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 19. Juni 2018  
- 9 AZR 564/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:190618.U.9AZR564.17.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 4. Januar 2017  
- 54 Ca 8593/16 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 13. Juli 2017  
- 18 Sa 81/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Tarfbegriff „wegen Erreichung der Altersgrenze“

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 564/17  
18 Sa 81/17  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Juni 2018

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Ropertz und Gell für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 13. Juli 2017 - 18 Sa 81/17 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Januar 2017 - 54 Ca 8593/16 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für das Jahr 2016 der ungekürzte Jahresurlaub zugestanden hat und er deshalb nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung nicht gewährter Urlaubstage verlangen kann. 1

Der am 18. Januar 1953 geborene Kläger war bei der Beklagten bis zum 31. März 2016 beschäftigt. Seit 1. April 2016 bezieht er eine ungekürzte Altersrente für besonders langjährig Versicherte. 2

Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit folgende Tarifverträge Anwendung: Der zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. und der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen geschlossene Urlaubstarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 22. November 2006 (UrITV) und der zwischen denselben Tarifvertragsparteien geschlossene Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiet II vom 22. November 2006 (MTV), beide in Kraft getreten am 1. Januar 2007, sowie der zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. und der IG Metall Bezirk Brandenburg-Sachsen sowie der Deutschen Angestell- 3

ten-Gewerkschaft Landesverband Berlin/Brandenburg geschlossene Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 6. Februar 1997 Tarifgebiet II (TV Sonderzahlung).

Der UrITV regelt ua.:

4

„**2 Allgemeine Urlaubsvoraussetzungen**

2.1 Der Urlaub soll der Erholung dienen. ...

...

...

2.5 Kann der Urlaub dem/der Beschäftigten vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht in vollem Umfange gewährt werden, so steht dem/der Beschäftigten ein Anspruch auf Barabgeltung zu. ...

...

**3 Urlaubsanspruch**

3.1 Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

...

3.4 Für das Jahr des Eintritts und das Jahr des Austritts erhalten Beschäftigte soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als ihr Arbeitsverhältnis volle Beschäftigungsmonate während des Urlaubsjahres bestanden hat. Ein angefangener Beschäftigungsmonat wird nach Ablauf von 14 Kalendertagen voll gerechnet. Scheiden Beschäftigte innerhalb des Urlaubsjahres wegen Erreichung der Altersgrenze aus, so haben sie Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

...

**4 Urlaubsdauer**

4.1 Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage.

...“

Der MTV bestimmt ua.:

5

„**12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

...

12.5 Nach mindestens 10jähriger ununterbrochener Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit - gerechnet ab dem vollendeten 45. Lebensjahr - kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden.

Dies gilt nicht

...

- nach Erreichung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

...“

Der TV Sonderzahlung regelt ua.:

6

**„2 Anspruch**

2.1 Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

2.2 Die Sonderzahlungen werden ab dem 1. Januar 1997 nach folgender Staffel gezahlt:

	im Jahr 1997	ab dem Jahr 1998
nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit ...		25 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit ...		35 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit ...		45 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit ...		55 %
einen Monatsverdienstes.		

...

2.6 ...

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

...“

Die Beklagte gewährte dem Kläger im Jahr 2016 an acht Arbeitstagen Urlaub. 7

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger mit seiner Klage die Abgeltung von 22 Urlaubstagen verlangt. Er hat die Ansicht vertreten, ihm habe gemäß Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV für das Jahr 2016 der volle Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen zugestanden, weil er aufgrund der Inanspruchnahme der Altersrente für besonders langjährige Versicherte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Der Begriff „Altersgrenze“ in Nr. 3.4 UrlTV sei ein Oberbegriff, der nicht nur die „Regelaltersgrenze“ iSd. § 235 SGB VI, sondern auch die Altersgrenzen für den Bezug vorgezogener gesetzlicher Altersrenten umfasse. Es sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien andernfalls wie in Nr. 12.5 MTV den Begriff „Regelaltersgrenze“ verwendet hätten. Wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe er 22 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen können, sodass ihm ein Anspruch auf Abgeltung in - rechnerisch unstreitiger - Höhe von 7.108,42 Euro brutto zustehe. 8

Der Kläger hat beantragt, 9  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.108,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13. Juli 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger habe wegen seines unterjährigen Ausscheidens nur der nach Nr. 3.4 Satz 1 UrlTV gekürzte Urlaubsanspruch zugestanden. Unter „Altersgrenze“ iSv. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV sei allein die gesetzliche Regelaltersgrenze zu verstehen. Hierfür spreche auch, dass der TV Sonderzahlung zwischen anspruchsberechtigten Arbeitnehmern, die wegen Erreichens der Altersgrenze, und solchen Arbeitnehmern differenziere, die aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden. Die Tarifvertragsparteien prämierten mit der ungekürzten Urlaubsgewährung das Erreichen der Regelaltersgrenze im aktiven Beschäfti- 10

gungsverhältnis. Bei der Zusammenführung der für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg bisher getrennt geregelten Urlaubstarifverträge zum neuen UrlTV sei eine redaktionelle Überarbeitung von Nr. 3.4 UrlTV versäumt worden und die Bestimmung wortgleich aus den vorgehenden Tarifverträgen übernommen worden. Allein deshalb sei das Wort „Altersgrenze“ nicht wie in Nr. 12.5 MTV geschehen durch „Regelaltersgrenze“ ersetzt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben und die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. Die Klage ist zulässig und begründet. 12

I. Die Beklagte ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. Nr. 2.5 und Nr. 5.5 UrlTV verpflichtet, an den Kläger für 22 Urlaubstage aus dem Jahr 2016, die ihm wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden können, Urlaubsabgeltung iHv. 7.108,42 Euro brutto zu zahlen. 13

1. Dem Kläger stand für das Jahr 2016 nicht nur ein nach Nr. 3.4 Satz 1 UrlTV gekürzter Urlaubsanspruch zu, sondern gemäß Nr. 4.1 iVm. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV der volle Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. 14

a) Nach Nr. 3.4 Satz 1 UrlTV erhalten Beschäftigte für das Jahr des Eintritts und das Jahr des Austritts so viele Zwölftel des Jahresurlaubs, als ihr Arbeitsverhältnis volle Beschäftigungsmonate während des Urlaubsjahres 15

bestanden hat. Die Tarifvertragsparteien wollten erkennbar bei einem unterjährigen Ausscheiden eine Kürzung des gesamten Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen herbeiführen. Dass die tariflich vorgesehene Zwölfteilung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach erfüllter Wartezeit bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte nach § 13 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 BUrlG unzulässig ist (vgl. BAG 12. November 2013 - 9 AZR 727/12 - Rn. 18) und die Regelung nur im Übrigen wirksam ist, soweit sie bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte nicht zu einer Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs führt (vgl. BAG 18. Februar 2014 - 9 AZR 765/12 - Rn. 16 f.), kommt vorliegend nicht zum Tragen. Der Kläger ist in der ersten Hälfte des Jahres 2016 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Ihm hätten, stellte man allein auf Nr. 3.4 Satz 1 iVm. Nr. 3.7 Satz 1 UrlTV ab, für das Jahr 2016 aufgrund seines Ausscheidens mit Ablauf des 31. März 2016 acht Urlaubstage zugestanden. Dies ginge über den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG hinaus.

b) Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV regelt jedoch für den Fall des Ausscheidens „wegen Erreichung der Altersgrenze“ eine Rückerstattung zu der in Nr. 3.4 Satz 1 UrlTV vorgesehenen Kürzung des Urlaubsanspruchs. Scheiden Beschäftigte innerhalb des Urlaubsjahres wegen Erreichung der Altersgrenze aus, haben sie nach Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Der Kläger hat die Voraussetzungen eines ungekürzten Urlaubsanspruchs erfüllt. Er ist „wegen Erreichung der Altersgrenze“ iSv. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Unter den Begriff der Altersgrenze fällt nicht nur die Regelaltersgrenze iSv. § 235 SGB VI, sondern auch die Altersgrenze für die Inanspruchnahme der Altersrente für besonders langjährig Versicherte gemäß § 236b SGB VI, die mit Wirkung zum 1. Juli 2014 durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) eingeführt wurde. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags.

16

- aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33; 15. Dezember 2015 - 9 AZR 611/14 - Rn. 10*). Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 238/17 - Rn. 14; 15. November 2016 - 9 AZR 81/16 - Rn. 18*). 17
- bb) Der Wortlaut der Bestimmung, auf den es für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags zunächst ankommt (*vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 712/15 - Rn. 17*), hat - für sich betrachtet - keinen hinreichend konkreten Regelungsgehalt. Dies gilt auch, wenn man zur Ermittlung des Begriffsverständnisses den Wortlaut der weiteren Tarifverträge heranzieht, die zwischen den Tarifvertragsparteien des UrlTV vereinbart und kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Tarifwerk gehören (*vgl. BAG 21. November 2013 - 6 AZR 89/12 - Rn. 13; 8. Juli 2009 - 10 AZR 672/08 - Rn. 30*). 18
- (1) Der Begriff „Altersgrenze“ wird in Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV nicht definiert. Das auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Tarifwerk sieht keine Altersgrenze vor, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis endet. 19
- (2) Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV bezieht sich mit dem Begriff „Altersgrenze“ auf die jeweiligen Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Recht der 20

gesetzlichen Rentenversicherung stellt für den Bezug einer Rente wegen Alters nicht nur auf eine Altersgrenze ab, sondern in Abhängigkeit von der Art der Altersrente auf verschiedene Altersgrenzen. Arbeitnehmer können - bei Vorliegen der weiteren gesetzlichen Voraussetzungen - mit Erreichen der Regelaltersgrenze als Rente wegen Alters die in § 33 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI genannte Regelaltersrente in Anspruch nehmen, aber auch eine der in § 33 Abs. 2 Nr. 2 bis Nr. 6 SGB VI genannten vorgezogenen Altersrenten, für die das Erreichen einer jeweils gesondert festgelegten Altersgrenze unterhalb der Regelaltersgrenze gefordert ist.

- (3) Der Gebrauch des Begriffs „Altersgrenze“ im Singular als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnte zwar dafür sprechen, dass nach Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV Voraussetzung für einen ungekürzten Urlaubsanspruch das Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung ist (*vgl. zu § 36 Nr. 11 BMT-AW II BAG 21. November 2000 - 9 AZR 654/99 - zu I 3 a der Gründe*). Gleiches gilt für die in Nr. 2.6 TV Sonderzahlung vorgenommene begriffliche Unterscheidung zwischen dem Erreichen „der Altersgrenze“ und der „Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes“, dh. einer der Altersrenten, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können (*vgl. BAG 6. Dezember 2017 - 10 AZR 575/16 - Rn. 26; 30. März 2000 - 6 AZR 645/98 - zu II 2 der Gründe*). 21
- (4) Für eine Auslegung von „Altersgrenze“ als Oberbegriff spricht demgegenüber, dass dieselben Tarifvertragsparteien in Nr. 12.5 MTV, der zeitgleich mit dem UrlTV geschlossen wurde, nicht den Begriff „Altersgrenze“, sondern den engeren Begriff „Regelaltersgrenze“ verwendeten. Den Tarifvertragsparteien war, wie Nr. 12.5 MTV belegt, bei Abschluss des Tarifvertrags bewusst, dass die gesetzliche Rentenversicherung zwischen verschiedenen Altersgrenzen differenziert und „Altersgrenze“ nicht mit „Regelaltersgrenze“ gleichzusetzen ist. 22
- cc) Ein Verständnis des Begriffs „Altersgrenze“ in Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV als Oberbegriff für das Erreichen einer der Altersgrenzen, die zum Bezug einer gesetzlichen Rente wegen Alters - gleich ob als Regelaltersrente oder als vorge- 23

zogene Altersrente - berechtigt, ergibt sich aus Sinn und Zweck der Bestimmung.

(1) Die mit einer tariflichen Regelung verfolgten Ziele sind nach den Vorgaben der Tarifvertragsparteien zu ermitteln, die sich aus den anspruchsbegründenden Merkmalen ergeben (*vgl. BAG 15. Februar 2011 - 9 AZR 585/09 - Rn. 40*). 24

(2) Auch wenn der Urlaub nach Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 1 UrlTV der Erholung dienen soll, trägt der Tarifvertrag mit Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV nicht - jedenfalls nicht in erster Linie - einem mit zunehmendem Alter gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Beschäftigter Rechnung. In diesem Fall hätte es nahe gelegen, eine Tarifregelung zu schaffen, die die Urlaubsdauer nach dem Lebensalter staffelt und insoweit - zur Vermeidung der Unwirksamkeit der Regelung nach § 7 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG - nicht allein an das Alter der Beschäftigten, sondern auch an die Art der auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung anknüpft (*vgl. BAG 27. April 2017 - 6 AZR 119/16 - Rn. 23, BAGE 159, 92; 15. November 2016 - 9 AZR 534/15 - Rn. 24*). 25

(3) Zweck der Sonderregelung zu Nr. 3.4 Satz 1 UrlTV ist es, die erbrachte Betriebstreue zu honorieren. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV stellt zwar selbst nicht ausdrücklich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab, verlangt aber einen ursächlichen Zusammenhang zwischen dem Ausscheiden und dem Erreichen der Altersgrenze (*vgl. BAG 12. Mai 2010 - 10 AZR 346/09 - Rn. 20*). Die Bestimmung betrifft danach in der Regel Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit ihrem endgültigen Ausscheiden aus dem Berufs- oder Erwerbsleben endet. Arbeitnehmer, die „wegen“ des Erreichens der für den Bezug einer gesetzlichen Altersrente maßgeblichen Altersgrenze aus dem Berufs- oder Erwerbsleben ausscheiden, haben dem Betrieb typischerweise lange Zeit angehört und damit in besonderer Weise Betriebstreue gezeigt (*vgl. BAG 6. Dezember 2017 - 10 AZR 575/16 - Rn. 21; 15. Januar 2014 - 10 AZR 297/13 - Rn. 19; 5. August 1992 - 10 AZR 208/91 - zu 2 b der Gründe*). 26

dd) Der von der Beklagten vertretenen Auslegung stünde zudem das Gebot der gesetzeskonformen Auslegung von Tarifverträgen entgegen. Tarifverträge sind, sofern die Tarifnorm dies zulässt, grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (*st. Rspr., vgl. BAG 21. März 2018 - 5 AZR 862/16 - Rn. 30; 27. April 2017 - 6 AZR 459/16 - Rn. 18*). Ein Verständnis von „Altersgrenze“ iSv. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV allein als „Regelaltersgrenze“ iSd. § 235 SGB VI wäre nicht mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. 27

(1) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Gerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen (*vgl. BAG 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 28 f. mwN*). 28

(2) Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (*BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; BAG 6. Januar 2015 - 6 AZB 105/14 - Rn. 15, BAGE 150, 246*). Art. 3 Abs. 1 GG untersagt auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, mit dem ein Personenkreis begünstigt und ein anderer Personenkreis von der Begünstigung ausgenommen wird (*BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 22 mwN*). Den Tarifvertragsparteien kommt aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser Spielraum reicht, hängt von den Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall ab (*vgl. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 24*). Hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu. Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (*BAG 21. März 2018 - 5 AZR 862/16 - Rn. 32 mwN*). 29

(3) Arbeitsrechtliche Regelungen, die an das gesetzliche Rentenrecht und das dort bestimmte unterschiedliche Renteneintrittsalter anknüpfen, können gerechtfertigt sein. Es ist deshalb nicht von vornherein ausgeschlossen, dass sich eine sozialrechtliche Begünstigung nachteilig auswirkt. Rechtsgrund für eine zulässige unterschiedliche Behandlung von Gruppen von Arbeitnehmern kann indessen nicht allein die Bezugnahme auf die sozialrechtliche Vorschrift und deren Verfassungsgemäßheit sein. Bestimmend ist vielmehr, ob zwischen der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung und der in Bezug genommenen Rentenberechtigung des Arbeitnehmers ein sachlicher Zusammenhang besteht. Ausschluss- und Kürzungsregelungen, die auf sozialrechtliche Bestimmungen verweisen, müssen sich deshalb an den tariflichen Regelungszielen messen lassen (*vgl. BAG 15. Februar 2011 - 9 AZR 585/09 - Rn. 40 mwN*). 30

(4) Gemessen an diesen Grundsätzen führte ein Verständnis von „Altersgrenze“ iSv. Nr. 3.4 Satz 3 UrITV allein als „Regelaltersgrenze“ iSd. § 235 SGB VI zu einer mit den Vorgaben des Art. 3 Abs. 1 GG nicht zu vereinbarenden Schlechterstellung der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze für die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung endet, im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ausscheiden. Zwischen beiden Gruppen von Arbeitnehmern sind keine Unterschiede von solchem Gewicht ersichtlich, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (*vgl. BVerfG 7. Mai 2013 - 2 BvR 909/06, 2 BvR 1981/06, 2 BvR 288/07 - Rn. 76*). Der Bezug der Regelaltersrente setzt lediglich die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren voraus. Demgegenüber verlangte § 50 SGB VI in der bei Abschluss des Tarifvertrags gültigen und der bei Ausscheiden des Klägers geltenden Fassung für den Bezug aller vorgezogenen Altersrenten die Erfüllung wesentlich längerer Wartezeiten. Es kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, die letztgenannten Arbeitnehmer schieden nach kürzerer Betriebszugehörigkeit oder - wie die Beklagte meint - einem kürzeren aktiven Beschäftigungsverhältnis aus dem Arbeitsverhältnis aus als solche, die ihr Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersgrenze beenden. 31

ee) Dem Auslegungsergebnis steht die Behauptung der Beklagten, das Wort „Altersgrenze“ sei nur aufgrund eines Redaktionsversehens nicht durch das Wort „Regelaltersgrenze“ ersetzt worden, nicht entgegen. Es ist zwar anerkannt, dass bei der Auslegung von Tarifverträgen eine Bindung an den möglichen Wortsinn eines Begriffs dann nicht besteht, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang das Vorliegen eines Redaktionsversehens ergibt. Dieser Gesamtzusammenhang muss sich jedoch aus den Tarifnormen ergeben (*BAG 22. März 2018 - 6 AZR 833/16 - Rn. 25; 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 37 mwN*). Im Tariftext deutet nichts darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien entsprechend der Behauptung der Beklagten den Begriff „Altersgrenze“ in Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV nur versehentlich verwendet hätten. 32

c) Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI, wie sie der Kläger in Anspruch genommen hat, ist vorgezogenes Altersruhegeld. Der Kläger hat sein Arbeitsverhältnis „wegen“ Erreichens der Altersgrenze beendet. Dies ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte schon aufgrund des unmittelbaren zeitlichen Zusammenhangs mit dem Bezug der Altersrente zu vermuten (*vgl. BAG 6. Dezember 2017 - 10 AZR 575/16 - Rn. 27*). Dem ist die Beklagte nicht entgegengetreten. 33

2. Die Beklagte war gemäß Nr. 4.1 iVm. Nr. 3.4 Satz 3 UrlTV verpflichtet, dem Kläger im Jahr 2016 30 Arbeitstage Urlaub zu gewähren. Diesen Anspruch hat die Beklagte mit der Gewährung von acht Urlaubstagen nicht vollständig erfüllt. Der Anspruch auf Gewährung von restlichen 22 Urlaubstagen für das Jahr 2016 konnte wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden. Er ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. Nr. 2.5 und Nr. 5.5 UrlTV abzugelten. Die Höhe des Abgeltungsbetrags steht zwischen den Parteien außer Streit. 34

II. Prozesszinsen stehen dem Kläger nach §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2, § 187 Abs. 1 BGB mit dem Folgetag der Rechtshängigkeit zu, dh. ab dem 13. Juli 2016 (*st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 33*). 35

III. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision nach § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen. 36

Brühler

Zimmermann

Weber

Ropertz

Gell