

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 19. Januar 2016
- 9 AZR 564/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:190116.U.9AZR564.14.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 30. Januar 2014
- 38 Ca 13267/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 5. August 2014
- 16 Sa 482/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit im Blockmodell - keine Anpassung des Arbeitsentgelts bei tariflichen Entgelterhöhungen in der Freistellungsphase - Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern - Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG

Bestimmungen:

Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernAtzTV) in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung § 5 Abs. 1 und Abs. 2; Einmalzahlungstarifvertrag 2013 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Nachwuchskräfte der Unternehmen der FGr-TVe bzw. funktionspezifischen Tarifverträge, DB System GmbH und DB Kommunikationstechnik GmbH (Einmalz-TV 2013) § 1; GG Art. 3 Abs. 1; TzBfG § 4 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 564/14
16 Sa 482/14
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2016

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Kranzusch und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 5. August 2014 - 16 Sa 482/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger in der Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine tarifliche Einmalzahlung und weiteres Entgelt aufgrund einer Tarifierhöhung zustehen. 1

Die Parteien vereinbarten am 26. Juni 2009 Altersteilzeit im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2012 und einer anschließenden Freistellungsphase bis zum 30. Juni 2015 nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) und des „Tarifvertrags zur Förderung von Altersteilzeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernAtzTV)“ in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung. Dieser Tarifvertrag enthält unter § 5 folgende Regelung zum Arbeitsentgelt: 2

- „(1) Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Altersteilzeitarbeit das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 2 sowie eine Aufstockungszahlung nach Abs. 3.
- (2) a) Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit während der Arbeitsphase setzt sich abweichend von den übrigen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens gemäß Anlage zusammen aus jeweils 50 v.H.
 - aa) des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ohne Mehrarbeit), das der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit für seine Arbeitsleistung bei bisheriger Arbeitszeit

im jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum erhalten hätte,

...

b) Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit während der Freistellungsphase setzt sich abweichend von den übrigen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens gemäß Anlage zusammen aus jeweils 50 v.H.

aa) des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ohne Mehrarbeit), das der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit für seine Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß Altersteilzeitgesetz erhalten hätte. Mindestens jedoch besteht Anspruch auf das innerhalb der Arbeitsphase erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben,

...

c) Wird die Altersteilzeit gemäß § 4 Abs. 1 außerhalb des Blockzeitmodells vereinbart, erfolgt die Berechnung des Arbeitsentgelts durchgehend nach Buchst. a.

...“

Der Kläger erhielt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 605. Das Tarifentgelt dieser Entgeltgruppe betrug ab 1. Januar 2012 monatlich 2.811,72 Euro brutto und ab 1. Mai 2013 monatlich 2.896,07 Euro brutto. 3

Der „Einmalzahlungs-Tarifvertrag 2013 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Nachwuchskräfte der Unternehmen der FGr-TVe bzw. funktionspezifischen Tarifverträge, DB System GmbH und DB Kommunikationstechnik GmbH (Einmalz-TV 2013)“ enthält ua. folgende Regelungen: 4

„§ 1

Einmalzahlung für Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer, die im April 2013 vom Geltungsbereich eines der FGr-TVe bzw. funktionspezifischen Tarifverträge, des MTV DB Telematik, MTV DB Kommunikationstechnik oder MTV DB System erfasst

sind, erhalten mit der Entgeltzahlung für Mai 2013 für den Zeitraum Januar bis April 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 EUR.

...

(4) Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erhalten die Einmalzahlung nach Abs. 1 nach folgenden Grundsätzen:

a) *Im Blockzeitmodell:*

Während der Arbeitsphase gelten Abs. 1 und 2 i.V.m. Abs. 3 sinngemäß. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.

b) *Außerhalb des Blockzeitmodells:*

Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 gilt sinngemäß.

...“

Mit seiner am 10. September 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger seine Ansprüche auf die hälftige Einmalzahlung iHv. 250,00 Euro brutto und die Vergütungsdifferenz iHv. 50 vH der Tarifierhöhung für die Monate Mai bis August 2013 iHv. monatlich 42,18 Euro brutto geltend gemacht. Unter Hinweis auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12. September 2012 (- 4 Sa 1380/12 -) hat er die Auffassung vertreten, ein Arbeitnehmer, der Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen, erarbeite in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben und kein Entgeltguthaben. Er sei daher so zu behandeln, als hätte er in der Freistellungsphase - im reduzierten Umfang - seine Arbeitsleistung erbracht. Daher nehme er an Tarifierhöhungen teil. Zudem verstießen § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV und § 1 Abs. 4 Buchst. a Einmalz-TV 2013 gegen das aus § 4 Abs. 1 TzBfG folgende Diskriminierungsverbot, das teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer schütze.

5

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 418,72 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

6

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, ein Anspruch des Klägers auf Einmalzahlung sei ausdrücklich durch § 1 Abs. 4 Buchst. a Einmalz-TV 2013 ausgeschlossen. Ein Anspruch auf tarifliche Entgelterhöhung bestehe ebenfalls nicht. § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV schließe einen solchen Anspruch aus. Diese Tarifnormen verstießen weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz noch gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger hat weder Anspruch auf ein erhöhtes Entgelt in der Freistellungsphase noch auf eine tarifliche Einmalzahlung nach dem Einmalz-TV 2013. 9

I. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf weitere Vergütung iHv. jeweils 42,18 Euro brutto für die Monate Mai bis August 2013 besteht nicht. Gegenstand des Rechtsstreits ist allein das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase nach § 5 Abs. 2 Buchst. b KonzernAtzTV. Weitere Aufstockungszahlungen nach § 5 Abs. 3 KonzernAtzTV verlangt der Kläger nicht. 10

1. Nach § 4 der „Altersteilzeitvereinbarung“ iVm. § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV erhält der Kläger in der Freistellungsphase als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit abweichend von den übrigen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens gemäß Anlage zum KonzernAtzTV jeweils 50 vH des Monatsstellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile 11

(ohne Mehrarbeit), das der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit für seine Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß AltTZG erhalten hätte. Mindestens jedoch besteht ein Anspruch auf das innerhalb der Arbeitsphase erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben. Mit dieser Regelung werden Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell von tariflichen Vergütungsänderungen ausgenommen, die nach dem ersten Monat der Freistellungsphase wirksam werden. Dieses Auslegungsergebnis wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

2. Der Hinweis des Klägers auf die Urteile des Senats vom 22. Mai 2012 (- 9 AZR 423/10 -) und vom 22. Juli 2014 (- 9 AZR 946/12 -) hilft ihm nicht weiter. Diesen Entscheidungen lagen andere Sachverhalte zugrunde, die Vorschriften des KonzernAtzTV fanden keine Anwendung und die Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell waren von Tariferhöhungen nicht ausgenommen. 12

3. Entgegen der Auffassung der Revision verstößt dieser Ausschluss von Altersteilzeitarbeitnehmern im Blockmodell von Tariferhöhungen, die nach dem ersten Monat der Freistellungsphase wirksam werden, nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. 13

a) Nach dieser Bestimmung darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Auch tarifliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Diskriminierungsverbote stehen gemäß § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (*BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 16 mwN, BAGE 150, 345*). 14

- b) Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (*BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 17, BAGE 150, 345; 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 25, BAGE 128, 63; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 4 Rn. 16; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 4 Rn. 28; HaKo-TzBfG/Joussen 3. Aufl. § 4 Rn. 24 ff.*). § 4 TzBfG schützt dabei vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren (*BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - aaO; vgl. auch Thüsing ZfA 2002, 249, 259 f. mwN*). Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (*BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - aaO; 5. August 2009 - 10 AZR 634/08 - Rn. 23 mwN*). 15
- c) Daran gemessen liegt eine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit nicht vor. 16
- aa) Aus § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV folgt dann keine Benachteiligung der Altersteilzeitarbeitnehmer in der Freistellungsphase, wenn nach der Feststellung des Regelarbeitsentgelts das Tarifentgelt vermindert wird. Aber auch dann, wenn das Tarifentgelt danach erhöht wird, ist eine Benachteiligung hinsichtlich des Nettoentgelts ausgeschlossen, wenn das im Vergleich zu (Alters-)Teilzeitarbeitnehmern in der Arbeitsphase geringere Tarifentgelt durch eine höhere Aufstockungszahlung nach § 5 Abs. 3 KonzernAtzTV ausgeglichen wird. 17
- bb) Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, die Regelung in § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV benachteilige ihn gegenüber anderen (Vollzeit-)Arbeitnehmern, fehlt es an der für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG erforderlichen Kausalität zwischen der Benachteiligung und der Dauer der Arbeitszeit. 18

Die Abkopplung des Altersteilzeitentgelts in der Freistellungsphase von der dynamischen tariflichen Entgeltentwicklung durch § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV knüpft nicht an die Dauer der Arbeitszeit an, sondern ausschließlich an deren Lage. Diese Regelung nimmt Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell nur von solchen Entgelterhöhungen aus, die nach dem ersten Monat der Freistellungsphase wirksam werden. Der Kläger erhält im Zeitpunkt der Auszahlung seines Guthabens nicht nur gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitmitarbeiter ein - in Relation zum Umfang der Arbeitszeit - geringeres Tabellenentgelt, sondern er erhält auch ein geringeres Tabellenentgelt als ein (Alters-)Teilzeitarbeitnehmer, dessen Arbeitszeit kontinuierlich verteilt ist. Das ändert zwar nichts an der unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und einem Teil der Teilzeitarbeitnehmer (*vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 17, BAGE 150, 345; 5. August 2009 - 10 AZR 634/08 - Rn. 23*), zeigt jedoch, dass nicht die Dauer der Arbeitszeit das Differenzierungskriterium ist, sondern allein deren Lage (*vgl. zu einer tariflichen Regelung, die zwischen Altersteilzeit- und sonstigen Teilzeitarbeitnehmern differenziert BAG 21. Januar 2003 - 9 AZR 4/02 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 104, 272*). Der Altersteilzeitarbeitnehmer erhält in der Freistellungsphase Entgelt für die Arbeitsleistung, die er in der Arbeitsphase erbracht hat. Bei Berücksichtigung des Zeitraums der Arbeitsleistung erhält er (mindestens) das gleiche Entgelt wie andere Teilzeitarbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung während desselben Zeitraums erbracht haben. Allein hieran knüpft die Tarifnorm an.

19

4. § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Es war den Tarifvertragsparteien aus Gleichheitsgründen nicht verwehrt, die Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell von Tariferhöhungen in der Freistellungsphase auszunehmen.

20

a) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und des-

21

halb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 29; 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 26, BAGE 149, 297; vgl. auch Schaub/Treber ArbR-HdB 16. Aufl. § 199 Rn. 7 mwN*).

b) 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 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 27 mwN zur Rspr. des BVerfG, BAGE 149, 297; 20. September 2012 - 6 AZR 211/11 - Rn. 16; 16. Dezember 2010 - 6 AZR 437/09 - Rn. 19*).

c) Art. 3 Abs. 1 GG verbietet nicht jede Differenzierung. Eine solche bedarf jedoch stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Anforderungen an den die Ungleichbehandlung tragenden Sachgrund ergeben sich aus Art. 3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen (*BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 28 mwN, BAGE 149, 297*). Genauere Maßstäbe und Kriterien dafür, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall das Willkürverbot oder das Gebot verhältnismäßiger Gleichbehandlung verletzt ist, lassen sich nicht abstrakt und allgemein, sondern nur bezogen auf die jeweils betroffenen Sach- und Regelungsbereiche bestimmen (*vgl. BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; zum Prüfungsmaßstab und den berücksichtigungsfähigen Kriterien Britz NJW 2014, 346*). Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz in der Regel verletzt, wenn eine Gruppe von Regelungsadressaten im Vergleich zu einer anderen Gruppe unterschiedlich

behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 30 mwN insb. zur Rspr. des BVerfG*). Gleiches gilt auch, wenn eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirkt (*BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 753/06 - Rn. 32*). Je weniger die Merkmale, an die eine Differenzierung anknüpft, für den Einzelnen verfügbar sind, desto strenger sind die Anforderungen (*vgl. BVerfG 18. Juli 2012 - 1 BvL 16/11 - Rn. 31 mwN, BVerfGE 132, 179*). Bei einer rein sachbezogenen Ungleichbehandlung sind die Anforderungen an eine Rechtfertigung hingegen geringer (*vgl. Jarass NJW 1997, 2545, 2548 mwN zur Rspr. des BVerfG*).

d) Es ist grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (*BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 28*). Tarifvertragsparteien kommt als selbstständigen Grundrechtsträgern aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen und dem Zweck der Leistung ab. Dabei steht den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und die betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 31 mwN; 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 32 mwN; vgl. auch BAG 21. September 2010 - 9 AZR 442/09 - Rn. 27*). Sie brauchen nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung zu finden (*BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 26 mwN, BAGE 149, 297; 21. September 2010 - 9 AZR 442/09 - Rn. 27*).

24

e) Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Regelung in § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV mit den Vorgaben des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Zwar werden Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell von Tarifierhöhungen nach der Feststellung des Regelarbeitsentgelts ausgeschlossen. Jedoch knüpft diese Ungleichbehandlung nicht an wesentlich gleiche Sachver-

25

halte an, sondern an die bei Altersteilzeit im Blockmodell bestehenden Besonderheiten.

aa) Im Gegensatz zu Arbeitnehmern, die kontinuierlich ihre Arbeitsleistung erbringen, tritt der Arbeitnehmer im Blockmodell der Altersteilzeit während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er erarbeitet hierdurch Entgelte, 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 Pflicht zur Arbeitsleistung (vgl. BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - Rn. 26; 24. Juni 2003 - 9 AZR 353/02 - zu A II 1 b bb (2) der Gründe, BAGE 106, 353). Er baut ein Wertguthaben für die Zeit der Freistellungsphase auf (vgl. BAG 24. Juni 2003 - 9 AZR 353/02 - aaO). Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die verringerte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit (BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - Rn. 26; vgl. auch BAG 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 50, BAGE 118, 1).

bb) Kommt es in der Freistellungsphase zu einem Einfrieren oder einer Kürzung von Zuwendungszahlungen, ist (mindestens) das auszuführen, was der Altersteilzeitarbeitnehmer erarbeitet hat (vgl. BAG 17. November 2015 - 9 AZR 509/14 - Rn. 30; 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - Rn. 26; vgl. auch BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 449/04 - Rn. 30, BAGE 116, 86). Es bleibt dabei den Tarifvertragsparteien oder den Parteien eines Individualarbeitsvertrags unbenommen, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zu treffen (BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 449/04 - aaO; vgl. auch BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 946/12 - Rn. 11).

cc) Danach ist es nicht zu beanstanden, wenn in der Freistellungsphase nach der tariflichen Regelung lediglich ein vom Altersteilzeitarbeitnehmer angespartes Entgeltguthaben zur Auszahlung gelangt, also die Vergütung dem tarif-

lich festgelegten Gegenwert für die Arbeitsleistung entspricht, den sie im Zeitpunkt ihrer Erbringung hatte, und die Tarifvertragsparteien von einer für den Altersteilzeitarbeitnehmer günstigeren Regelung absehen. Die Grenzen der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie sind in diesem Fall nicht überschritten. Dies gilt erst recht, wenn die Tarifvertragsparteien - wie hier - für die Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell eine günstigere Regelung treffen, ohne aber eine völlige Angleichung an Arbeitnehmer, die kontinuierlich ihre Arbeitsleistung erbringen, vorzunehmen. Die Tarifvertragsparteien haben hier insoweit eine günstigere Regelung geschaffen, als sie es nicht bei einem Anspruch des Altersteilzeitarbeitnehmers im Blockmodell auf das (durchschnittliche) Wertguthaben belassen haben (§ 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa Satz 2 KonzernAtzTV). Sie haben diesen Anspruch vielmehr als Mindestanspruch ausgestaltet und auf das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile abgestellt, die der Arbeitnehmer in Altersteilzeit für seine Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß AltTZG erhalten hätte. Insofern enthält der KonzernAtzTV eine Besserstellung der Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell gegenüber den Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitsleistung zur selben Zeit erbracht haben wie der Altersteilzeitarbeitnehmer in der Arbeitsphase. Die Vollzeitbeschäftigten erhielten „lediglich“ das zu jener Zeit maßgebliche Tarifentgelt, während Altersteilzeitarbeitnehmer aufgrund der Regelung in § 5 Abs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa KonzernAtzTV für 50 vH der erbrachten Arbeitszeit ein relativ höheres Arbeitsentgelt erhalten können.

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf eine anteilige tarifliche Einmalzahlung nach § 1 Einmalz-TV 2013. § 1 Abs. 4 Buchst. a Satz 2 Einmalz-TV 2013 nimmt Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell während der Freistellungsphase aus. Dieser Ausschluss verstößt aus den vorgenannten Gründen weder gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

29

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

30

Brühler

Suckow

Klose

Kranzusch

Pielenz