

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 28. März 2023
- 9 AZR 133/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:280323.U.9AZR133.22.0

I. Arbeitsgericht Bochum

Urteil vom 9. Juli 2021
- 5 Ca 279/21 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 9. Februar 2022
- 9 Sa 1202/21 -

Entscheidungsstichworte:

Corona-Sonderzahlung - Altersteilzeit

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 132/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 133/22
9 Sa 1202/21
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2023

URTEIL

Kleinert, 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 28. März 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Vogg und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Februar 2022 - 9 Sa 1202/21 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 9. Juli 2021 - 5 Ca 279/21 - im Hinblick auf die Corona-Sonderzahlung iHv. 300,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. März 2021 zurückgewiesen hat.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 9. Juli 2021 - 5 Ca 279/21 - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 300,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. März 2021 zu zahlen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger in der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit ein Anspruch auf die einmalige Corona-Sonderzahlung für das Jahr 2020 zusteht. 1

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 16. März 1994 zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit iHv. 39 Stunden als Fuhrparkleiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) geltenden Fassung Anwendung. Der Kläger war in der Entgeltgruppe 5 der Anlage A zum TVöD/VKA eingruppiert. 2

Mit Altersteilzeitarbeitsvertrag vom 19. August 2013 und Änderungsvertrag vom 20. November 2014 vereinbarten die Parteien, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis vom 1. September 2014 bis zum 31. August 2022 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1. September 2014 bis zum 31. August 2018 und einer Freizeitphase vom 3

1. September 2018 bis 31. August 2022 fortgeführt und das Arbeitsentgelt unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ gezahlt wird. Nach der Vereinbarung betrug die „wöchentliche Arbeitszeit ... während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit“.

Der zwischen der VKA und ver.di geschlossene Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 idF vom 25. Oktober 2020 regelt ua.:

4

„§ 7

Entgelt und Aufstockungsleistungen

...

- (2) Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) 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 Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

...“

Am 25. Oktober 2020 schlossen ua. der VKA und ver.di den Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung), in dem es ua. heißt:

5

„§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

- (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.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD ... genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD ...), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 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.

...

- (2) Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt
- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600,00 Euro

...

... § 24 Absatz 2 TVöD ... gelten entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.“

Mit der am 1. März 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 9. März 2021 zugestellten Klage hat der Kläger die Corona-Sonderzahlung mit der Auffassung verlangt, zum Stichtag des 1. Oktober 2020 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden und während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung bezogen zu haben. Die tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen seien damit erfüllt; eine darüber hinausgehende Arbeitsleistung werde nicht gefordert.

6

Der Kläger hat beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 600,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. März 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, der Kläger könne die Corona-Sonderzahlung nicht beanspruchen, weil die vorrangige Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ die Entstehung neuer Entgeltansprüche in der Freistellungsphase dem Grunde nach ausschließe. Es bestehe lediglich ein Anspruch auf Auszahlung des in der Arbeitsphase verdienten und durch Tarifierhöhungen dynamisierten Wertguthabens. Die einmalig zu gewährende Corona-Sonderzahlung sei nicht in der Aktivphase entstanden; sie stehe dem Kläger deshalb in der Freistellungsphase nicht zu.

8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Zahlungsbegehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht in vollem Umfang zurückgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung Anspruch auf 300,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. März 2021. Im Übrigen ist die Klage unbegründet.

10

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) sowie die zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dazu zählt der TV FlexAZ.

11

2. Arbeitnehmer, die sich - wie der Kläger - zu dem in § 2 Abs. 1 12
TV Corona-Sonderzahlung festgelegten Stichtag am 1. Oktober 2020 in der Frei-
stellungsphase ihrer Altersteilzeit befanden, können die Corona-Sonderzahlung
beanspruchen. Dies ergibt die gebotene Auslegung der tarifvertraglichen Bestim-
mungen (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG*
16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13; 13. Oktober 2021 - 4 AZR
365/20 - Rn. 21 mwN).

a) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut der Tarif- 13
norm. Nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erhalten Personen, deren Ar-
beitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand, spätestens mit dem Tabellenentgelt
des Monats Dezember 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn sie an
mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2020 An-
spruch auf Entgelt hatten. Danach hängt die Corona-Sonderzahlung allein vom
Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum maßgeblichen Stichtag und eines Ent-
geltanspruchs an einem Tag im Referenzzeitraum ab. Der Tarifwortlaut bietet kei-
nen Anhaltspunkt dafür, dass die Corona-Sonderzahlung Beschäftigten vorbe-
halten sein soll, die - anders als Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Al-
tersteilzeit im Blockmodell - eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben und
dabei durch die Corona-Pandemie bedingten Belastungen am Arbeitsplatz aus-
gesetzt waren.

b) Die Tarifsystematik führt gegenüber dem Wortlaut zu keinem anderen 14
Ergebnis.

aa) Die unter Nr. 2 der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonder- 15
zahlung geregelten Ausnahmen von den allgemeinen Tatbestandsvoraussetzun-
gen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung verdeutlichen, dass die Corona-
Sonderzahlung nicht von einer bestimmten Arbeitsleistung abhängt, sondern nur
von einem (gegebenenfalls fingierten) Entgeltanspruch. Nach Nr. 2 der Protokoll-
erklärung haben selbst Beschäftigte, die durchgehend Krankengeld bezogen,
sich in Kurzarbeit (Null) befanden oder lediglich Anspruch auf Entgelt für einen
Tag im Bezugszeitraum hatten, Anspruch auf die ungekürzte Corona-Sonderzah-
lung. Lediglich die Berechnung der Corona-Sonderzahlung richtet sich nach der

arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung iVm. § 24 Abs. 2 TVöD/VKA).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zu keinem abweichenden Verständnis. Die Tarifnorm bestimmt, dass Beschäftigte während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts erhalten, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. In den Teilzeitquotienten der Freistellungsphase fließen ausnahmslos alle in der Aktivphase verdienten Entgeltbestandteile. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ regelt damit lediglich die Auszahlungsmodalitäten für das in der Aktivphase angesammelte Wertguthaben, ohne das Entstehen zukünftiger, im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitarbeitsvertrags noch nicht absehbarer Vergütungsansprüche für die Altersteilzeit auszuschließen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, für Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell zusätzlich zum Wertguthaben Leistungen vorzusehen, die - wie vorliegend die einmalige Corona-Sonderzahlung - unabhängig von einer bestimmten Arbeitsleistung gewährt werden. 16

c) Die Auslegung des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung haben, entspricht dem Tarifzweck. Nr. 1 Satz 2 der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung definiert die vom Arbeitgeber geschuldete Leistung als „Beihilfe bzw. Unterstützung“ im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder hatte das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 9. April 2020 (BStBl. I S. 503) mitgeteilt, während der Corona-Krise in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 könnten zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag iHv. 1.500,00 Euro steuerfrei nach § 3 Nr. 11 EStG 17

in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt werden. Aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19. Juni 2020 (*BGBI. I S. 1385*) stellte der Gesetzgeber diese Rechtsauffassung im Interesse umfassender Rechtssicherheit durch § 3 Nr. 11a EStG klar (*BT-Drs. 19/19601 S. 33*). Die Anknüpfung an die steuerliche Bestimmung spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Anspruch nicht von einer besonderen Belastung aufgrund geleisteter Arbeit abhängig gemacht haben, sondern die finanziellen Belastungen aufgrund der Corona-Pandemie unabhängig von einer Arbeitsleistung abmildern wollten. Beihilfen nach § 3 Nr. 11 EStG werden als uneigennützige Unterstützungsleistungen (*BFH 5. November 2014 - VIII R 27/11 - Rn. 27*) unabhängig von einem entgeltlichen Austauschgeschäft gezahlt (*BFH 14. Juli 2020 - VIII R 27/18 - Rn. 18*). Es liegt nahe, dass die Uneigennützigkeit auch Voraussetzung für die Steuerprivilegierung von arbeitgeberseitigen Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach § 3 Nr. 11a EStG ist (*so auch Schmidt/Levedag EStG 41. Aufl. § 3 Rn. 48*), auf die die Tarifvertragsparteien ausdrücklich verwiesen haben.

3. Danach erfüllt der Kläger die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Zwischen den Parteien bestand am 1. Oktober 2020 ein (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnis. Der Kläger hatte im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2020 an (mehr als nur) einem Tag Anspruch auf Entgeltzahlung. 18

4. Der Anspruch des Klägers auf die Corona-Sonderzahlung besteht iHv. 300,00 Euro. 19

a) Die Corona-Sonderzahlung beträgt für Vollzeitbeschäftigte nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Corona-Sonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 bis 8 600,00 Euro. Für Teilzeitbeschäftigte ordnet § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung die entsprechende Anwendung von § 24 Abs. 2 TVöD/VKA an. Danach erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, soweit tariflich nicht ausdrücklich etwas anderes 20

geregelt ist. Für die Berechnung der Anspruchshöhe sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020 maßgeblich (§ 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung).

b) Die im Tarifvertrag vorgesehene Berechnung steht im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG. 21

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das 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. 22

(1) Die Norm des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung (*BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 47 mwN, BAGE 165, 1*). § 4 Abs. 1 TzBfG verbietet eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil Teilzeitbeschäftigter, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Eine Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schließt jedoch eine sonstige Benachteiligung nicht aus (*BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 457/10 - Rn. 28, BAGE 140, 148*). Insbesondere bei Leistungen, bei denen der Vergütungscharakter nicht im Vordergrund steht, können - abhängig vom Leistungszweck - Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte Ansprüche in gleicher Höhe haben (*vgl. zu einer als Anerkennung der Betriebstreue geleisteten Jubiläumsszuwendung BAG 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - zu II 3 der Gründe*). Eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten ist aber sachlich gerechtfertigt, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich an dem 23

mit der Leistung verfolgten Zweck zu orientieren (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 28, BAGE 169, 351*).

(2) Als selbständige Grundrechtsträger können die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung den Leistungszweck einer tariflichen Leistung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie bestimmen (*BAG 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47, BAGE 172, 313; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 34, BAGE 165, 1*). Neben einer Einschätzungsprärogative über die tatsächlichen Gegebenheiten, betroffenen Interessen und Regelungsfolgen verfügen sie dazu über einen weiten inhaltlichen Gestaltungsspielraum, der sie nicht dazu verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (*BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 618/19 - Rn. 40, BAGE 174, 116; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 19 mwN*). Da die in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelten Diskriminierungsverbote nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehen, darf der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien nicht dazu führen, das Verbot der Diskriminierung in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer auszuhöhlen (*BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 33 ff.*). 24

bb) Danach verstößt die der Arbeitszeit entsprechende Berechnung nach § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung iVm. § 24 Abs. 2 TVöD/VKA nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Sie entspricht dem Prinzip des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Corona-Sonderzahlung im Umfang des Anteils ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die tarifvertragliche Regelung steht auch im Einklang mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Für die der Arbeitszeit entsprechende Berechnung besteht ein sachlich vertretbarer Grund. Der tarifvertragliche Zweck, mit der einmaligen Corona-Sonderzahlung allen Beschäftigten unter der Voraussetzung eines zum Stichtag bestehenden Arbeitsverhältnisses sowie eines Entgeltanspruchs im Referenzzeitraum einen anlassbezogenen, an das individuelle Arbeitsentgelt angepassten Zuschuss zum individuellen Arbeitsentgelt zu gewähren, steht einer quantitativen Differenzie- 25

zung nicht entgegen. Es ist nicht sachfremd, dass die Tarifvertragsparteien den Umfang der Beteiligung des Arbeitgebers an den allgemeinen Corona-Folgen an die der individuell vereinbarten Arbeitszeit entsprechenden Vergütung anknüpfen, aus der die Beschäftigten ihre Aufwendungen erfahrungsgemäß decken.

c) Danach steht dem Kläger eine Corona-Sonderzahlung iHv. 300,00 Euro zu (50 vH des vollen Anspruchs). Unter Zugrundelegung der nach § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung maßgeblichen „jeweiligen Verhältnisse“ am Stichtag des 1. Oktober 2020 betrug die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit des Klägers 19,5 Wochenstunden. Im Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird - wie im Teilzeitmodell - die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Altersteilzeitarbeitnehmers während des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses um die Hälfte verringert (*BAG 16. November 2010 - 9 AZR 597/09 - Rn. 31*). 26

5. Der Zinsanspruch beruht auf § 288 Abs. 1, § 291 BGB. Dem Kläger stehen nach § 187 Abs. 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Klagezustellung zu. Die Klage ist der Beklagten am 9. März 2021 zugestellt worden. Zinsbeginn ist der 10. März 2021. 27

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 28

Kiel

Suckow

Zimmermann

Vogg

Pielenz