

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 9. Dezember 2025
- 9 AZR 295/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:091225.U.9AZR295.24.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 15. November 2023
- 39 Ca 2174/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 19. September 2024
- 26 Sa 1295/23 -

Entscheidungsstichworte:

Inflationsausgleichsprämie - Vorruhestand

Hinweis des Senats:

weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 85/25 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 295/24
26 Sa 1295/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2025

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie die ehrenamtlichen Richter Sucher und Bauer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. September 2024 - 26 Sa 1295/23 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 15. November 2023 - 39 Ca 2174/23 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie. 1

Die Klägerin war langjährig bei der Beklagten tätig. Aufgrund der Einstellung der Zigarettenproduktion konnte sie nicht mehr beschäftigt werden. Vor diesem Hintergrund vereinbarten die Parteien die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2019 und den Eintritt der Klägerin in den Vorruhestand zum 1. Januar 2020. Die Beklagte wendet auf sämtliche - auch vormalige - Arbeitnehmer die einschlägigen Tarifverträge für die Zigarettenindustrie an. Der auf der Basis von § 14 des Manteltarifvertrags vom 31. Oktober 1996 in der Fassung vom 24. Januar 2005 (MTV) geschlossene Vorruhestandsvertrag lautet auszugsweise wie folgt: 2

„§ 2 Höhe und Fälligkeit des Vorruhestandsgeldes sowie der vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Ab Eintritt in den Vorruhestand zahlt das Unternehmen dem Arbeitnehmer gemäß § 14 Ziff. 4 MTV ein Vorruhestandsgeld in Höhe von 70% des normalen Arbeitsentgeltes. Es beträgt nach jetziger Berechnung € 3.216,19 monatlich brutto (...) und wird entsprechend den für die aktiven Arbeitnehmer des Unternehmens vereinbarten Tarifsteigerungen erhöht.

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt für jeden vollen Kalendermonat, den sich der Arbeitnehmer im Anspruchsjahr im Vorruhestand befindet, 2/12 des monatlichen Vorruhestandsgeldes. Die Bestimmungen des § 5 MTV finden sinngemäß Anwendung.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält während des Vorruhestandes 70% der für aktive Arbeitnehmer vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen, die auf volle EURO aufgerundet werden.“

Der MTV enthält ua. folgende Regelungen:

3

„§ 2 Begriffsbestimmungen

...

5. Normales Arbeitsentgelt ist das im Entgelttarifvertrag für einen Arbeitnehmer festgelegte Tarifentgelt zuzüglich tariflicher, betrieblicher und einzelvertraglich vereinbarter Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge.

...

§ 14 Vorruhestand

...

4. Das Vorruhestandsgeld beträgt 70% des normalen Arbeitsentgelts. Die Jahressonderzahlung sowie betrieblich oder tariflich vereinbarte vermögenswirksame Leistungen werden in entsprechender Höhe gewährt.

...

6. Das Vorruhestandsgeld nimmt an Tarifsteigerungen entsprechend teil.

...

9. Während der Zahlung des Vorruhestandsgeldes bleiben Ansprüche aufgrund betrieblicher Regelungen, wie z.B. Jubiläumsgeld, Zuschüsse für Fälle der Not, erhalten. Diese werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen steuerfrei gewährt, ansonsten trägt der ausgeschiedene Arbeitnehmer eventuell anfallende Steuern.

Dies gilt auch für die tarifliche Regelung über Freigartten.“

In einer Protokollnotiz zum MTV ist bestimmt, dass für außertarifliche Angestellte an die Stelle des Tarifentgelts das einzelvertraglich vereinbarte Monatsentgelt tritt. 4

Der Arbeitgeberverband, dessen Mitglied die Beklagte ist, und die zuständige Gewerkschaft erzielten am 7. Oktober 2022 ein Verhandlungsergebnis, das eine Erhöhung der Tarifentgelte und Auszubildendenvergütungen um 6 vH sowie die Zahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleichsprämie vorsah. 5

Im November 2023 schlossen die Tarifvertragsparteien den Entgelttarifvertrag (ETV) 2022/2023, der ab 1. September 2022 gelten sollte. In § 3 ETV werden unter der Überschrift „Arbeitsentgelt“ die ETV-Gruppen aufgeführt. Jeder dieser Gruppen ist ein monatlich zu zahlender Eurobetrag zugeordnet. Ferner heißt es im ETV: 6

„§ 6 Einmalige Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG

Die Auszubildenden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ETV-Gruppen 8 und darunter und diejenigen der ETV-Gruppen 9 und darüber, die im monatlichen Tarifentgelt unterhalb der Stufe 100% der ETV-Gruppe 8 liegen, erhalten zusätzlich zu ihrem Entgelt einen Zuschuss zur Abmilderung gestiegenen Verbraucherpreise („Inflationsausgleichsprämie“ gem. § 3 Nr. 11c EStG) von 2.500 Euro, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ETV-Gruppen 9 und darüber erhalten einen solchen Zuschuss in Höhe von 2.400 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschuss entsprechend des Anteils ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit an der tariflichen Arbeitszeit.

...

Die Auszahlung erfolgt als einmalige Zahlung spätestens im Dezember 2022.“

Die Beklagte zahlte an ihre im Vorruhestand befindlichen ehemaligen Arbeitnehmer ein um 6 vH erhöhtes Vorruhestandsgeld, aber keine Inflationsausgleichsprämie. 7

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Zahlung dieser Prämie geltend gemacht. Sie stehe ihr nach § 2 des Vorruhestandsvertrags iVm. § 14 MTV iVm. § 6 ETV und jedenfalls aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Vorruheständler seien von der Inflation genauso betroffen wie aktive Arbeitnehmer. 8

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.680,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. März 2023 zu zahlen. 9

Die Beklagte hat mit der Begründung Klageabweisung beantragt, die Inflationsausgleichsprämie stelle keine Steigerung des normalen Arbeitsentgelts dar. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bestehe kein Anspruch der Vorruheständler auf die Prämie. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Klägerin zu Unrecht abgeändert. Die zulässige Klage ist unbegründet. 12

I. Die Klage ist zulässig. Die Klägerin hat keine unzulässige alternative Klagehäufung vorgenommen. Zwar stützt sie die Klage bei einheitlichem Klageantrag auf zwei verschiedene Klagegründe. Doch hat sie eine Reihenfolge gebildet, in der diese zur Entscheidung gestellt werden (*vgl. BAG 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 62, BAGE 182, 313*). Zunächst soll über einen Anspruch aus dem 13

Vorruhestandsvertrag entschieden werden, sodann über einen solchen aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin kann die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie aus keinem der angeführten Klagegründe von der Beklagten beanspruchen. 14

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie aus dem Vorruhestandsvertrag iVm. § 14 MTV iVm. § 6 ETV. Das ergibt die - revisionsrechtlich jeweils nicht eingeschränkte - erläuternde Auslegung des von der Beklagten zur Mehrfachverwendung formulierten Vorruhestandsvertrags (*zu den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen vgl. BAG 15. Juli 2025 - 9 AZR 198/24 - Rn. 16*) und der dort in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen (*zu den insoweit maßgebenden Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21*). Eine ergänzende Auslegung des Vorruhestandsvertrags, die zu einer Verpflichtung der Beklagten führte, der Klägerin die Inflationsausgleichsprämie zu gewähren, scheidet aus. 15

a) Die erläuternde Auslegung der vertraglichen und tariflichen Bestimmungen ergibt, dass die Inflationsausgleichsprämie von den Vorruheständlern nicht beansprucht werden kann. Sie rechnet - was einzig in Betracht käme - nicht zum „normalen Arbeitsentgelt“. Vielmehr handelt es sich um eine hiervon zu unterscheidende Geldleistung, die von den Vereinbarungen im Vorruhestandsvertrag nicht umfasst ist. 16

aa) Im Vorruhestandsvertrag sind die von der Beklagten während des Vorruhestands geschuldeten Leistungen enumerativ aufgezählt. Diese Beschränkung ist wirksam. 17

(1) Nach § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags zahlt die Beklagte dem Vorruheständler ein Vorruhestandsgeld iHv. 70 vH des „normalen Arbeitsentgelts“, das entsprechend den für die aktiven Arbeitnehmer vereinbarten „Tarifsteigerun- 18

gen“ erhöht wird. Daneben sind nach § 2 Abs. 2 und 3 des Vorruhestandsvertrags - ausschließlich - die Jahressonderzahlung sowie vermögenswirksame Leistungen zu erbringen. Das entspricht den Regelungen in § 14 Nr. 4 und 6 MTV, auf dessen Basis der Vorruhestandsvertrag ausdrücklich geschlossen wurde.

(2) Die vertragliche Beschränkung auf diesen Leistungskatalog ist wirksam. 19
Die aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Vorruheständler mussten nicht umfassend mit in einem Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Sie werden durch die Leistungsbeschränkung nicht mittelbar wegen ihres - vorgerückten - Alters (§ 1 AGG) diskriminiert. Es kann dahinstehen, ob sich ausgeschiedene Vorruheständler und Arbeitnehmer überhaupt in einer vergleichbaren Lage befinden. Eine mittelbare Diskriminierung scheidet jedenfalls daran, dass § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags sachlich gerechtfertigt ist. Die enumerative Aufzählung der während des Vorruhestands geschuldeten Zahlungen verfolgt den rechtmäßigen Zweck iSv. § 3 Abs. 2 AGG (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 38, BAGE 157, 296), die zukünftigen finanziellen Belastungen der Beklagten zu begrenzen (vgl. BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 21). Dazu eignet sich eine Regelung, die den Umfang der Anbindung an die Entwicklungen im tariflichen Entgeltbereich im Zeitpunkt des Abschlusses des Vorruhestandsvertrags abschließend bestimmt. Eine solche Regelung ist zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und auch angemessen. Die Lebenshaltung des Vorruheständlers wird bereits durch das - ggf. gesteigerte - anteilige „normale Arbeitsentgelt“ und die sich daraus errechnende Jahressonderzahlung abgesichert. Diese beiden Leistungen prägen seine Einkommenssituation (vgl. BAG 15. November 2016 - 9 AZR 81/16 - Rn. 28). Zudem bleiben nach § 14 Nr. 9 MTV bestehende Ansprüche aufgrund betrieblicher Regelungen (zB Jubiläumsgeld, Zuschüsse für Fälle der Not) während der Zahlung des Vorruhestandsgeldes erhalten.

bb) Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht um eine tarifliche Steigerung des „normalen Arbeitsentgelts“ iSv. § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags. 20

- (1) Der Begriff des „normalen Arbeitsentgelts“ bezieht sich grundsätzlich auf die regelmäßige, für die Arbeitsleistung in einer bestimmten Zeitspanne - nämlich einen Monat - geschuldete Vergütung. 21
- (a) Da der Vorruhestandsvertrag ausdrücklich auf der Basis von § 14 MTV geschlossen wurde, ist bei der Auslegung von den tariflichen Begriffsbestimmungen auszugehen. 22
- (b) § 2 Nr. 5 MTV bestimmt als „normales Arbeitsentgelt“ das im Entgelttarifvertrag für einen Arbeitnehmer festgelegte Tarifentgelt zuzüglich tariflicher, betrieblicher und einzelvertraglich vereinbarter Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge. In § 6 Abs. 2 MTV sind Zulagen lediglich für die regelmäßige Arbeit in der Nacht oder in der 3. Schicht vorgesehen. Nach einer Protokollnotiz zum MTV tritt bei außertariflichen Angestellten das einzelvertraglich vereinbarte „Monatsentgelt“ an die Stelle des Tarifentgelts. Dem entspricht es, dass das von der Beklagten geschuldete Vorruhestandsgeld in § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags als monatlich wiederkehrend zu zahlender Bruttobetrag ausgewiesen ist. 23
- (2) Zum „normalen Arbeitsentgelt“ iSv. § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags iVm. §§ 14, 2 Nr. 5 MTV gehört danach - mit dem Landesarbeitsgericht - das gemäß § 3 ETV für die verschiedenen ETV-Gruppen wiederkehrend zu zahlende „Arbeitsentgelt“. Insofern sind im ETV jeweils für einen Monat geschuldete Euro-Beträge aufgeführt. Die Inflationsausgleichsprämie nach § 6 ETV war demgegenüber nicht monatlich wiederkehrend, sondern als Einmalzahlung spätestens im Dezember 2022 zu leisten. 24
- (3) Zwar können auch bestimmte Einmalzahlungen im Einzelfall eine pauschalierte Erhöhung des regelmäßigen tariflichen Entgelts darstellen (*vgl. BAG 27. April 2022 - 4 AZR 262/21 - Rn. 25*). Doch fehlt es - entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts - an Anhaltspunkten dafür, dass die Inflationsausgleichsprämie nach § 6 ETV trotz ihrer gesonderten Regelung und einmaligen 25

Zahlweise Teil des Tarifentgelts iSv. § 3 ETV sein sollte. Bloße Bezüge der Inflationsausgleichsprämie zum Tarifentgelt genügen angesichts der abschließenden Regelung in § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags nicht.

- (a) Soweit in § 6 ETV auf den Umfang der Arbeitsleistung des Beschäftigten und die Höhe des monatlichen Tarifentgelts Bezug genommen wird, betrifft dies die Berechnung der Prämie. Einerseits erhalten Mitarbeiter niedrigerer ETV-Gruppen bzw. Hinführungsstufen einen - etwas - höheren Inflationsausgleich. Andererseits steht Teilzeitbeschäftigten dieser lediglich entsprechend dem Anteil ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit an der tariflichen Arbeitszeit zu. Durch diese - einander zuwiderlaufenden - Anknüpfungen wird die Inflationsausgleichsprämie jedenfalls nicht zum Bestandteil des *regelmäßigen* tariflichen Entgelts. 26
- (b) Die Prämie wurde auch nicht dadurch zum Bestandteil des Tarifentgelts, dass - so die lebensnahe Annahme des Landesarbeitsgerichts - ohne die Möglichkeit ihrer steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigten Gewährung von den Tarifvertragsparteien eventuell eine lineare Erhöhung der Tarifentgelte um mehr als 6 vH vereinbart worden wäre (*vgl. BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 166/24 - Rn. 29; 27. April 2022 - 4 AZR 262/21 - Rn. 29; 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 29*). 27
- (c) Es kann dahinstehen, ob eine andere Beurteilung geboten wäre, wenn die Inflationsausgleichsprämie als Überbrückung bis zum Inkrafttreten der linearen Steigerung des monatlichen Tarifentgelts gewährt worden wäre (*vgl. BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 18*). Dies war schon deshalb nicht der Fall, weil die Anhebung der Tarifentgelte in Umsetzung des Verhandlungsergebnisses der Tarifvertragsparteien bereits zum 1. September 2022 erfolgte, während die Inflationsausgleichsprämie erst (spätestens) im Dezember 2022 gezahlt werden sollte. 28
- (d) Gegen die Annahme, die einmalige Inflationsausgleichsprämie sei Bestandteil des „normalen Arbeitsentgelts“, sprechen der Wortlaut von § 6 ETV und 29

die im Verhandlungsergebnis ausdrücklich verlautbarte Absicht der Tarifvertragsparteien, die Inflationsausgleichsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben zu lassen.

(aa) Nach dem Wortlaut von § 6 ETV wird die Prämie den Begünstigten „zusätzlich zu ihrem Entgelt“ als „Zuschuss zur Abmilderung (der) gestiegenen Verbraucherpreise“ iSv. § 3 Nr. 11 Buchst. c EStG gezahlt. Sie bildet deshalb gerade keinen Teil des Tarifentgelts (vgl. BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 166/24 - Rn. 25). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist eine Leistung, die zusätzlich zum Tarifentgelt gewährt wird, gerade vom Tarifentgelt zu unterscheiden und ergänzt dieses lediglich. 30

(bb) Dieses Verständnis ist auch deshalb geboten, weil andernfalls die von den Tarifvertragsparteien explizit beabsichtigte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Begünstigung der Inflationsausgleichsprämie in Frage gestellt worden wäre. Der steuerrechtliche Privilegierungstatbestand verlangt zwar nicht, dass die Prämie ausschließlich der Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise dienen muss. Vielmehr steht es den Tarifvertragsparteien frei, weitere Leistungszwecke für die Prämie festzulegen (vgl. BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 22; 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 42). Auch ist es unschädlich, wenn die Inflationsausgleichsprämie im Zusammenhang bzw. in Kombination mit einer linearen Entgelterhöhung vereinbart wird. Das gilt selbst dann, wenn die dauerhafte Vergütungserhöhung ebenfalls mit Inflationsgesichtspunkten begründet wird. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Prämie setzt jedoch stets voraus, dass sie als gesonderte - „neue“ - Zahlung neben dem „ohnein geschuldeten Arbeitslohn“ (§ 3 Nr. 11 Buchst. c EStG) bzw. neben den „Löhnen oder Gehältern“ (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV) gewährt wird. Das wäre zumindest zweifelhaft, wenn die Inflationsausgleichsprämie Bestandteil des Tarifentgelts wäre. 31

(4) § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags ist nicht nach der Unklarheitenregelung in § 305c Abs. 2 BGB so zu verstehen, dass die Begriffe „normales Arbeitsentgelt“ und „Tarifsteigerungen“ die Inflationsausgleichsprämie nach § 6 32

ETV einschließen. Nach der vorstehenden Auslegung der Bestimmung verbleiben keine nicht zu behebenden Zweifel. Solche ergeben sich auch nicht daraus, dass eine Inflationsausgleichsprämie zum pfändbaren Arbeitseinkommen zählen kann (vgl. *BGH 25. April 2024 - IX ZB 55/23 - Rn. 9 ff.*). Der Begriff des „normalen Arbeitsentgelts“ in § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags ist enger als der des Arbeitseinkommens iSd. §§ 850, 850c ZPO.

b) Eine ergänzende Auslegung des Vorruhestandsvertrags dahin, dass die Inflationsausgleichsprämie - zumindest iHv. 70 vH - an die Vorruheständler weiterzugeben ist, scheidet aus. Es fehlt an einer entsprechenden planwidrigen Regelungslücke (zu dieser Voraussetzung vgl. *BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 32*). § 2 des Vorruhestandsvertrags sollte - bei Tarifmitarbeitern - ersichtlich eng begrenzt nur das „Tabellenentgelt“ sowie die weiteren, ausdrücklich aufgeführten Leistungen (Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen) umfassen. Damit sollte einerseits sichergestellt werden, dass künftig Steigerungen des Monatsentgelts erfolgen. Andererseits wollte sich die Beklagte - wie gezeigt (*Rn. 17 ff.*) - in zulässiger Weise erkennbar nicht sämtlichen künftigen Tarifentwicklungen unterwerfen. Eine Regelungslücke hinsichtlich „neuer“ gesetzlich Ermöglichter Gestaltungselemente konnte nicht entstehen. Sie unterfallen den Bestandteilen des Tarifwerks, die nicht Gegenstand der Bezugnahme, sondern nach dem erkennbaren Regelungswillen als künftige - nicht ohne weiteres vorhersehbare - Tarifentwicklung bewusst ausgenommen sind (vgl. *BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 166/24 - Rn. 34; 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 33*).

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Grundsatz greift nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk bzw. eine eigene Ordnung schafft, nicht hingegen bei bloßem - auch vermeintlichem - Normvollzug (*st. Rspr., vgl. nur BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 34*). Die Beklagte hat mit der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausschließlich an noch in einem Arbeitsverhältnis stehende und nicht auch an ausgeschiedene Mitarbeiter lediglich die - von ihr im

Übrigen zutreffend erkannten - Vorgaben der von ihr auf alle Arbeitnehmer angewandten einschlägigen Tarifverträge (namentlich § 14 MTV und § 6 ETV) umgesetzt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO. 35

Kiel

Darsow-Faller

Niemann

Björn Sucher

Bauer