

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 9. Dezember 2025
- 9 AZR 85/25 -
ECLI:DE:BAG:2025:091225.U.9AZR85.25.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 25. Oktober 2023
- 48 Ca 3686/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 24. Januar 2025
- 3 Sa 1299/23 -

Entscheidungsstichworte:

Inflationsausgleichsprämie - Vorruhestand

Leitsatz:

Art. 3 Abs. 1 GG verpflichtet die Tarifvertragsparteien nicht, eine Inflationsausgleichsprämie auch Arbeitnehmern zukommen zu lassen, die aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und sich im Vorruhestand befinden.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 85/25
3 Sa 1299/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2025

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

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 und 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 24. Januar 2025 - 3 Sa 1299/23 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 25. Oktober 2023 - 48 Ca 3686/23 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie. 1

Der Kläger ist Alleinerbe des während des Revisionsverfahrens verstorbenen Herrn L. Der Erblasser war langjährig bei der Beklagten tätig, zuletzt befand er sich in der Aktivphase der Altersteilzeit. Aufgrund der Einstellung der Zigarettenproduktion konnte er nicht mehr beschäftigt werden. Vor diesem Hintergrund vereinbarten die Vertragsparteien die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2019 und den Eintritt des Erblassers in den Vorruhestand zum 1. Januar 2020. Die Beklagte wendet auf sämtliche - auch vormalige - Arbeitnehmer die einschlägigen Tarifverträge für die Cigarettenindustrie 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 Berech-

nung € 2.859,50 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 Freigaretten.“

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 der Erblasser die Zahlung dieser Prämie geltend gemacht. Sie stehe ihm nach § 2 des Vorruhestandsvertrags iVm. § 14 MTV iVm. § 6 ETV zu. Im Übrigen folge ein Anspruch auf die Prämie unmittelbar aus dem ETV, einer Gesamtzusage sowie dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Vorruheständler seien von der Inflation genauso betroffen wie aktive Arbeitnehmer. 8

Der Erblasser hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.500,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 1. Januar 2023 zu zahlen. 9

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

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Erblassers - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und der Klage iHv. 1.750,00 Euro netto 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 des Erblassers zu Unrecht teilweise abgeändert. Die zulässige Klage ist auch im verbliebenen Umfang unbegründet. 12

- I. Der Senat kann über die Klage entscheiden. Das Revisionsverfahren ist durch den Tod des anwaltlich vertretenen Erblassers nicht unterbrochen worden (§ 246 Abs. 1 Halbs. 1 ZPO). Es wird für und gegen den Kläger als dessen Alleinerbe fortgesetzt. 13
- II. Die Klage ist zulässig. 14
1. Diesbezügliche Bedenken ergeben sich zum einen nicht aus dem Umstand, dass der Kläger eine Nettzahlung beantragt. Eine Nettoentgeltklage ist prozessrechtlich nicht zu beanstanden. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 130/19 - Rn. 11). 15
2. Zum anderen hat der Kläger keine unzulässige alternative Klagehäufung vorgenommen. Zwar stützt er die Klage bei einheitlichem Klageantrag auf vier verschiedene Klagegründe. Doch hat er eine Reihenfolge gebildet, in der sie zur Entscheidung gestellt werden (vgl. BAG 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 62, BAGE 182, 318). Zuvörderst soll über einen Anspruch aus dem Vorruhestandsvertrag entschieden werden, sodann über einen solchen unmittelbar aus dem ETV, aus einer Gesamtzusage und schließlich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 16
- III. Die Klage ist unbegründet. 17
1. Das gilt allerdings - in Bezug auf sämtliche Klagegründe - nicht schon deshalb, weil der Kläger auch die Klärung der Frage erstreben würde, ob die von ihm begehrte Zahlung der Inflationsausgleichsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei zu erfolgen hat. Eine solche Verurteilung wäre nur im Fall einer Netto-lohnvereinbarung möglich. Hierauf beruft sich der Kläger aber nicht. Er geht aufgrund der geltenden Rechtslage lediglich davon aus, dass die Prämie - auch im Verhältnis zu Vorruheständlern - steuer- und sozialversicherungsfrei zu zahlen sei. Ob dies zutrifft oder nicht, soll im vorliegenden Rechtsstreit nicht geklärt wer-

den (vgl. BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 166/24 - Rn. 16). Die Gerichte für Arbeits-
sachen wären dazu auch nicht berufen (vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR
71/24 - Rn. 49).

2. Der Kläger kann die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie aus keinem 19
der angeführten Klagegründe - jeweils iVm. § 1922 Abs. 1 BGB - von der Beklag-
ten beanspruchen.

a) Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der In- 20
flationsausgleichsprämie 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 Vorru-
hestandsvertrags (zu den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Ge-
schäftsbedingungen vgl. BAG 15. Juli 2025 - 9 AZR 198/24 - Rn. 16) und der dort
in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen (zu den insoweit maßgeben-
den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21).
Eine ergänzende Auslegung des Vorruhestandsvertrags, die zu einer Verpflich-
tung der Beklagten führte, dem Kläger die Inflationsausgleichsprämie zu gewäh-
ren, scheidet aus.

aa) Die erläuternde Auslegung der vertraglichen und tariflichen Bestimmun- 21
gen 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 unter-
scheidende Geldleistung, die von den Vereinbarungen im Vorruhestandsvertrag
nicht umfasst ist.

(1) Im Vorruhestandsvertrag sind die von der Beklagten während des Vorru- 22
hestands geschuldeten Leistungen enumerativ aufgezählt. Diese Beschränkung
ist wirksam.

(a) Nach § 2 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrags zahlt die Beklagte dem Vor- 23
ruheständler ein Vorruhestandsgeld iHv. 70 vH des „normalen Arbeitsentgelts“,

das entsprechend den für die aktiven Arbeitnehmer vereinbarten „Tarifsteigerungen“ 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.

(b) Die vertragliche Beschränkung auf diesen Leistungskatalog ist wirksam. 24
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.

- (2) 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. 25
- (a) Der Begriff des „normalen Arbeitsentgelts“ bezieht sich grundsätzlich auf die regelmäßige, für die Arbeitsleistung in einer bestimmten Zeitspanne - nämlich einen Monat - geschuldete Vergütung. 26
- (aa) Da der Vorruhestandsvertrag ausdrücklich auf der Basis von § 14 MTV geschlossen wurde, ist bei der Auslegung von den tariflichen Begriffsbestimmungen auszugehen. 27
- (bb) § 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. 28
- (b) 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. 29
- (c) 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 30

des Landesarbeitsgerichts - an Anhaltspunkten dafür, dass die Inflationsausgleichsprämie nach § 6 ETV trotz ihrer gesonderten Regelung und einmaligen 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.

(aa) 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. 31

(bb) 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*). 32

(cc) 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. 33

(dd) Gegen die Annahme, die einmalige Inflationsausgleichsprämie sei Bestandteil des „normalen Arbeitsentgelts“, sprechen der Wortlaut von § 6 ETV und 34

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

(aaa) 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. 35

(bbb) 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. 36

- (d) § 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 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. 37
- bb) 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. 22 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*). 38
- b) Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie unmittelbar aus § 6 ETV. 39

aa) Zwar wendet die Beklagte die einschlägigen Tarifverträge auf sämtliche - auch die vormaligen - Arbeitsverhältnisse an. Doch haben die Tarifvertragsparteien nicht bestimmt, dass die Prämie an Vorruheständler gezahlt werden solle, die ihr Arbeitsverhältnis beendet haben (*zur Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für den Vorruhestand vgl. BAG 10. Oktober 1989 - 3 AZR 200/88 - zu II 2 der Gründe, BAGE 63, 100*). Nach § 6 ETV ist die Inflationsausgleichsprämie den Auszubildenden sowie den noch in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewähren. Endgültig ausgeschiedene Arbeitnehmer werden dort nicht erwähnt. 40

bb) Die Tarifvertragsparteien waren nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen gehalten, die Inflationsausgleichsprämie auch ehemaligen Arbeitnehmern zukommen zu lassen. Die Gehalte von Tarifnormen, die die Gewährung von Entgelten vorsehen, liegen im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Bei solchen Tarifregelungen ist die gerichtliche Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG angesichts der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Spielräume der Tarifvertragsparteien auf eine Willkürkontrolle beschränkt (*zu Zuschlagsregelungen für die Vergütung von Nachtarbeit vgl. BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 162 ff., BVerfGE 171, 71*). Soweit überhaupt von einer Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbarer Lage auszugehen sein sollte (*Rn. 24*), genügt insofern, dass sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sachlich einleuchtender Grund für die differenzierenden Tarifregelungen finden lässt (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 168, aaO*). So liegt es bei der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie allein an Arbeitnehmer und Auszubildende, die - anders als endgültig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Vorruheständler - noch in einem Austauschverhältnis zum Arbeitgeber stehen (*vgl. BAG 25. Juni 2019 - 3 AZR 457/17 - Rn. 75; 20. Mai 2008 - 9 AZR 271/07 - Rn. 37*). Ausgeschiedene Vorruheständler hingegen haben lediglich Anspruch auf Vorruhestandsgeld, das von keiner Gegenleistung abhängt (*vgl. BAG 15. November 2016 - 9 AZR 81/16 - Rn. 16*). Es ist nicht sachfremd, dass die Tarifvertragsparteien ausgeschiedene Arbeitnehmer, denen gegenüber der Arbeitgeber nicht mehr 41

vergütungspflichtig ist, von dem Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie ausgenommen haben.

- cc) Zwar kann der Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich in der Passivphase der Altersteilzeit befinden und ein zuvor aufgebautes Wertguthaben aufzehren, vom Bezug einer tarifvertraglich geregelten Inflationsausgleichsprämie gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. § 134 BGB nichtig sein (*vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 22 ff.*). § 4 Abs. 1 TzBfG findet aber - im Unterschied zu Arbeitnehmern in Altersteilzeit - auf aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene, sich im Vorruhestand befindliche Arbeitnehmer keine Anwendung. Das gilt auch dann, wenn dem Vorruhestand - wie im Fall des Erblassers - die Aktivphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vorangegangen ist, die aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit nicht fortgesetzt werden konnte. 42
- c) Der Kläger kann die Inflationsausgleichsprämie nicht aufgrund einer Gesamtzusage der Beklagten beanspruchen. Das gilt selbst dann, wenn sie das Verhandlungsergebnis vom 7. Oktober 2022 - auch - den Vorruheständlern bekanntgemacht und damit eine Willenserklärung iSd. §§ 145 ff. BGB abgegeben haben sollte (*zur rechtsgeschäftlichen Begründung einer Gesamtzusage vgl. BAG 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 27 ff.*). Die Beklagte hat jedenfalls nicht erklärt, sie wolle die Inflationsausgleichsprämie an endgültig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Mitarbeiter zahlen, obwohl dies im Verhandlungsergebnis nicht vorgesehen war und auch nicht vorgesehen werden musste (*vgl. Rn. 39 ff.*). 43
- d) Der Kläger 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 44

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

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO. 45

Kiel

Darsow-Faller

Niemann

Björn Sucher

Bauer