

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 28. Januar 2026  
- 10 AZR 261/24 -  
ECLI:DE:BAG:2026:280126.U.10AZR261.24.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 16. April 2024  
- 3 Ca 2231/23 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 14. August 2024  
- 14 SLa 303/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tariflicher Inflationsausgleich - weiterer Leistungszweck - Elternzeit - mittelbare Diskriminierung

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 261/24  
14 SLa 303/24  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. Januar 2026

## URTEIL

Popp, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2026 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff als Vorsitzende, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Nowak sowie die ehrenamtlichen Richter Uhamou und Beitz für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Klägerin und der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 2024 - 14 SLa 303/24 - werden zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Zahlung eines tariflichen Inflationsausgleichs während der Elternzeit und über eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG. 1

Die Klägerin war seit dem 16. Januar 2019 bei der beklagten Stadt in Vollzeit beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen, der wiederum Mitglied der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 12. Oktober 2018 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich Verwaltung (TVöD-V) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der VKA jeweils geltenden Fassung. Am 22. April 2023 schlossen die für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen zuständigen Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit einer ab dem 1. März 2024 vorgesehenen Entgelterhöhung den Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich), der auszugsweise folgende Regelungen enthält: 2

„§ 1  
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD),

...

## § 2

### Inflationsausgleich 2023

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 (**Inflationsausgleich 2023**), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 1.240 Euro. ... § 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023. ...

## § 3

### Monatliche Sonderzahlungen

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) **monatliche Sonderzahlungen**. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 220 Euro. ... § 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats. ...

## § 4

### Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

- (1) Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.

- (2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 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, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- (3) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein zusatzversorgungsfähiges Entgelt.
- (4) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

§ 21 Satz 1 TVöD sieht vor, dass in den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, §§ 26, 27 und 29 TVöD das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt werden. 3

§ 22 TVöD hat in der für den Streitzeitraum maßgeblichen Fassung auszugsweise folgenden Wortlaut: 4

„§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ...
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamt-

kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.“

Nach § 24 Abs. 2 TVöD 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 tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD 39 Stunden in der Woche. 5

Die Klägerin befand sich vom 16. August 2022 bis zum 13. April 2024 in Elternzeit. Am 7. November 2023 vereinbarten die Parteien eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 24 Stunden in der Woche für den Zeitraum vom 14. Dezember 2023 bis zum 13. April 2024. 6

Mit Schreiben vom 29. August 2023 forderte die Klägerin die Beklagte auf, die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie für die Monate Juni und Juli 2023 nachzuholen und den monatlichen Inflationsausgleich zu zahlen, was die Beklagte ablehnte. Für die Monate Januar und Februar 2024 zahlte die Beklagte 7

an die Klägerin im Hinblick auf deren Teilzeitbeschäftigung einen anteiligen Inflationsausgleich von jeweils 135,38 Euro. Weitere Zahlungen leistete sie nicht.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, der TV Inflationausgleich verstoße mit seinen Bestimmungen gegen den allgemeinen Gleichheitssatz und diskriminiere Arbeitnehmerinnen wegen ihres Geschlechts, soweit er Beschäftigte in Elternzeit von dem Bezug des Inflationausgleichs ausschließe. Der Ausschluss sei mittelbar diskriminierend, weil er überwiegend Frauen betreffe. Die entsprechenden Regelungen seien daher unwirksam. Die Ungleichbehandlung sei darüber hinaus willkürlich und nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Einen Vergütungszweck hätten die Tarifvertragsparteien beim Inflationausgleich nicht vorgesehen, weil auch Langzeiterkrankte und Arbeitnehmer im Krankengeldbezug bei Erkrankung eines Kindes anspruchsberechtigt seien. Ein Rückgriff auf andere Zwecke zur Rechtfertigung des Ausschlusses von der Leistung sei unzulässig. Beschäftigte, die von ihrem in Art. 6 Abs. 2 GG verankerten Recht zur Erziehung ihrer Kinder Gebrauch machten, würden durch die Vorschrift benachteiligt und gemäßregelt. Die im TV Inflationausgleich vorgesehene Kürzung der Zahlungen bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sei aus denselben Gründen unwirksam. Jedenfalls stehe ihr für den Monat Dezember 2023 der volle Inflationausgleich zu. Am 1. Dezember 2023 habe sie arbeitsvertraglich eine Vollzeitstelle gehabt. Hilfsweise stütze sie ihre Ansprüche auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

8

Außerdem habe sie einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens zwei Bruttomonatsgehältern nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Anwendung der tariflichen Regelungen stelle eine systematische Diskriminierung dar.

9

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie

10

1. 2.644,62 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.240,00 Euro seit dem 1. Juli 2023, aus jeweils 220,00 Euro seit dem 1. August 2023, 1. September 2023, 1. Oktober 2023, 1. November 2023, 1. Dezember 2023, 1. Januar 2024 sowie aus 84,62 Euro seit dem 1. Februar 2024;

2. 84,62 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2023;
  3. eine Entschädigung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird und 8.000,00 Euro nicht unterschreiten sollte,
- zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die den Anspruch ausschließende Tarifregelung verstoße weder gegen ein besonderes Diskriminierungsverbot noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Eine Diskriminierung wegen des Geschlechts liege nicht vor, weil der Ausschluss keinerlei Bezug zum Geschlecht habe. Die Grenzen der Tarifautonomie seien nicht überschritten. Der Inflationsausgleich sei als Entgelt ausgestaltet. Die Tarifvertragsparteien hätten damit eine Erhöhung der Tabellenbeträge ersetzt. Sinn und Zweck der Konstruktion sei es gewesen, den Beschäftigten die Leistungen ohne Abzüge zukommen zu lassen. Bei dem vorausgesetzten Entgeltanspruch an einem Tag handele es sich um eine Typisierung in der Zeit, die zulässig und sachgerecht sei. Die Tarifvertragsparteien hätten sich für eine Leistung nur an diejenigen Beschäftigten entschieden, an die arbeitgeberseitige Zahlungen erfolgten. Für den realen Einkommensverlust während der Elternzeit sei der Arbeitgeber hingegen nicht verantwortlich. Die vom Tarifvertrag vorgesehenen Ausnahmen stünden nicht entgegen. Wären Arbeitnehmer in Elternzeit in voller Höhe anspruchsberechtigt, würden Arbeitnehmer, die sich aus anderen Gründen im unbezahlten Sonderurlaub oder in Teilzeit befänden, benachteiligt. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Maßregelungsverbot liege nicht vor, weil sie als tarifgebundene Arbeitgeberin die Normen des TV Inflationsausgleich bloß vollziehe. Auch für Dezember 2023 stehe der Klägerin kein Inflationsausgleich zu, da nach § 3 Abs. 2 Satz 4 TV Inflationsausgleich die Teilzeitquote am 1. Tag des Monats maßgeblich sei. An diesem Tag habe die rechtliche Beschäftigungsquote der Klägerin aufgrund der Elternzeit „null“ betragen. Für Januar und Februar 2024 könne die Klägerin aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit nur den bereits ausgezahlten Inflationsausgleich in

11

Höhe von jeweils 135,38 Euro beanspruchen. Die arbeitszeitanteilige Zahlung sei ein Kernelement der tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung des Inflationsausgleichs in Höhe von insgesamt 2.729,24 Euro nebst Zinsen verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung hinsichtlich des Inflationsausgleichs überwiegend abgeändert und die Klage mit Ausnahme des geltend gemachten Anspruchs für Dezember 2023 in Höhe von 220,00 Euro brutto nebst Zinsen abgewiesen. Die weitergehende Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Es hat die Revision für beide Parteien zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die zurückgewiesenen Ansprüche in vollem Umfang weiter. Die Beklagte erstrebt mit ihrer Revision die vollständige Klageabweisung. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässigen Revisionen der Parteien sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Klägerin lediglich ein Anspruch auf die monatliche Sonderzahlung nach § 3 TV Inflationsausgleich für Dezember 2023 in voller Höhe nebst Zinsen zusteht. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. 13

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die in § 2 TV Inflationsausgleich geregelte einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleich 2023) in Höhe von 1.240,00 Euro. 14

1. Ein Anspruch folgt nicht unmittelbar aus § 2 TV Inflationsausgleich. 15

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finden aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Regelungen des TVöD (VKA) sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, zu denen auch der TV Inflationsausgleich gehört. Die Klägerin fällt unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags nach § 1 Buchst. a TV Inflationsausgleich. 16

- b) Die Klägerin erfüllt aber die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich nicht, da sie zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 keinen Anspruch auf Entgelt hatte. Vielmehr war der Entgeltanspruch der Klägerin aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung suspendiert (*vgl. BAG 2. Juli 2025 - 10 AZR 119/24 - Rn. 24 mwN*). 17
2. Ein Anspruch der Klägerin folgt auch nicht aus der Anwendung der Norm ohne die entsprechende Tatbestandsvoraussetzung aufgrund eines etwaigen Verstoßes der Bestimmung gegen ein spezialgesetzliches Benachteiligungsverbot (*zur Rechtsfolge vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 700/14 - Rn. 29 ff. mwN, BAGE 154, 118*). Die in § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich enthaltene Regelung, die einen Entgeltanspruch im Bezugszeitraum voraussetzt, beinhaltet keine Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen wegen ihres Geschlechts. Sie verstößt weder gegen § 7 Abs. 1 iVm. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG noch gegen Art. 157 AEUV oder Art. 3 Abs. 2 und 3 GG (*zur Begrenzung des von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien in einem solchen Fall vgl. zuletzt BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 161, BVerfGE 171, 71*). 18
- a) Die tarifliche Regelung ist nicht unwirksam gemäß § 7 Abs. 2 iVm. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Sie entfaltet weder unmittelbar noch mittelbar geschlechtsdiskriminierende Wirkung iSv. § 7 Abs. 1 iVm. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG. 19
- aa) Eine unmittelbare Diskriminierung der Klägerin wegen ihres Geschlechts ist nicht gegeben. Diese liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nur Vorschriften, die nicht gleichermaßen für Männer und Frauen gelten, können unmittelbar diskriminierende Wirkung wegen des Geschlechts entfalten (*EuGH 16. Juli 2009 - C-537/07 - [Gómez-Limón Sánchez-Camacho] Rn. 53; 7. Dezember 2000 - C-79/99 - [Schnorbus] Rn. 33; vgl. zu den Stufenlaufzeiten im öffentlichen Dienst BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 17, BAGE 137, 80*). § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich knüpft nicht an das 20

Geschlecht, sondern an den fehlenden Entgeltbezug in einem bestimmten Zeitraum an, der sowohl bei Frauen als auch bei Männern vorliegen kann, die sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befinden oder nach Auslaufen des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss weiterhin arbeitsunfähig erkrankt sind.

bb) § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich führt auch nicht zu einer nach § 7 Abs. 1 und 2 iVm. §§ 1, 3 Abs. 2 AGG untersagten mittelbaren Diskriminierung von Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen. 21

(1) Eine mittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Zu den Gründen iSv. § 1 AGG gehört ua. das Geschlecht. 22

(2) Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen durch die von der Klägerin beanstandete Tarifnorm ist nicht ersichtlich. Die Klägerin hat auch keine hinreichenden Indizien hierfür dargelegt. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die tarifvertragliche Regelung ihrem Wesen nach nicht geeignet, Personen des weiblichen Geschlechts gegenüber Personen des männlichen Geschlechts in besonderer Weise zu benachteiligen. Davon wäre nur dann auszugehen, wenn sich § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich auf einen signifikant höheren Anteil von weiblichen im Vergleich zu männlichen Beschäftigten tatsächlich ungünstig auswirkt (vgl. *EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 ua.* - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 64 mwN; *BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 78; 28. Oktober 2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Rn. 28 mwN, BAGE 176, 117*). Die hierfür erforderlichen Tatsachen hat die für das Vorliegen einer Ungleichbehandlung zwischen den Vergleichsgruppen darlegungsbelastete Klägerin nicht vorgetragen (vgl. zur Darlegungs- und Beweislastverteilung etwa *EuGH 3. Oktober 2019 - C-274/18 - [Schuch-Ghannadan] Rn. 53 ff.*; *28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 18*; *26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhofer] Rn. 52 bis 55*; *BAG 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - Rn. 26*). Sie sind auch nicht offenkundig. 23

(a) Differenzierungskriterium für den Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie ist nicht das Geschlecht, sondern der fehlende Entgeltanspruch im Bezugszeitraum, der unterschiedliche Gründe haben kann. Die Norm wirkt sich nicht ausschließlich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit nachteilig aus. Insoweit kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass es sich bei Beschäftigten, die während des Bezugszeitraums von fünf Monaten Elternzeit genommen haben, überwiegend um Frauen gehandelt hat und dass Frauen im Allgemeinen auch im Jahr 2023 weit häufiger für einen längeren Zeitraum Elternzeit ohne Bezüge in Anspruch genommen haben als männliche Beschäftigte. Unterstellt werden kann auch, dass dies im Geltungsbereich der Norm, dh. im öffentlichen Dienst im Anwendungsbereich des TVöD (VKA), der Fall gewesen ist. Die Klägerin übersieht aber, dass es auf die gesamte Gruppe der vom Ausschluss der Leistung betroffenen Normadressaten des § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich ankommt. Zur Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung kann nicht lediglich auf eine Teilgruppe der von der Bestimmung betroffenen Personen abgestellt werden. Es sind Vergleichsgruppen zu bilden, die dem persönlichen Geltungsbereich der Differenzierungsregel entsprechend zusammengesetzt sind. Bei Tarifverträgen ist deshalb auf den gesamten Kreis der von der fraglichen Bestimmung erfassten Normunterworfenen abzustellen. Der Gesamtheit der Personen, die von der Regelung erfasst werden, ist die Gesamtheit der Personen gegenüberzustellen, die durch die Regelung benachteiligt werden. Im Vergleich dieser Gruppen ist zu prüfen, ob die Träger eines Merkmals des § 1 AGG im oben genannten Sinn besonders benachteiligt sind (*BAG 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 37; 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - Rn. 25; zum Gebot des gleichen Entgelts von Männern und Frauen nach Art. 157 AEUV und zur Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des Verbots der Geschlechterdiskriminierung vgl. entsprechend EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 ua. - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation] Rn. 60 mwN; 3. Oktober 2019 - C-274/18 - [Schuch-Ghannadan] Rn. 47 mwN; hierzu auch BAG 28. Oktober 2021 - 8 AZR 370/20 (A) - Rn. 28, BAGE 176, 117).*

24

(b) Von der Regelung in § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich betroffen sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Bezug von Entgelt oder Entgelt-

25

ersatzleistungen der in § 4 Abs. 2 TV Inflationsausgleich genannten Art in den fünf Monaten des Bezugszeitraums. Dies trifft nicht nur auf Personen in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung zu, sondern auf alle Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen, sei es aufgrund der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach §§ 3, 4 PflegeZG, der Vereinbarung von Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen Wehrdienstes, zur Aufnahme eines Aufbaustudiums oder aufgrund sonstiger Freistellungsvereinbarungen. Daneben betrifft die Regelung auch Langzeiterkrankte, die nach Ablauf der in § 22 Abs. 3 TVöD genannten Zeiträume von 13 bzw. 39 Wochen keinen Krankengeldzuschuss mehr erhalten oder die aufgrund ihrer Langzeiterkrankung Arbeitslosengeld beziehen und deren Arbeitsverhältnis insoweit ruht (*vgl. hierzu BAG 14. März 2006 - 9 AZR 312/05 - Rn. 24 ff. mwN, BAGE 117, 231*). Dass innerhalb dieser Gesamtheit von Arbeitnehmern in ruhenden Arbeitsverhältnissen und von Langzeiterkrankten eine signifikant höhere Anzahl von Frauen betroffen ist, ist weder dargelegt noch sonst ersichtlich.

b) Es liegt auch kein Verstoß gegen das Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen nach Art. 157 AEUV oder das geschlechtsbezogene Differenzierungsverbot nach Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vor. Die Prüfungsmaßstäbe unterscheiden sich insoweit nicht (*vgl. BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 31 mwN*). 26

3. Die von den Tarifvertragsparteien geregelte Anknüpfung an einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen an mindestens einem Tag im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Mai 2023 verstößt auch nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifvertragsparteien haben die Gruppe der vom Ausschluss der Leistung betroffenen Beschäftigten gegenüber der Gruppe der Bezieher von Entgelt oder Entgeltersatzleistungen, die einen Inflationsausgleich erhalten, nicht gleichheitswidrig schlechter gestellt. 27

a) Die von den Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich vorgenommene Differenzierung ist Ausdruck ihrer Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG. 28

aa) Tarifaufonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 144, BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 48 mwN*). Mit der grundrechtlichen Garantie der Tarifaufonomie wird ein Freiraum gewährleistet, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessensgegensätze in eigener Verantwortung austragen können. Dieser Freiheit liegt die Erwartung zugrunde, dass der autonome Verhandlungsprozess einer Ordnung und Befriedung des Arbeits- und Wirtschaftslebens dient. Dem Tarifvertrag kommt daher eine Angemessenheitsvermutung zu. Es darf grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass das von den Tarifvertragsparteien erzielte Verhandlungsergebnis die Interessen beider Seiten sachgerecht zum Ausgleich bringt (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 144 mwN, aaO; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 48*).

bb) Den Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern, können die von Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Koalitionen nur dann erreichen, wenn die durch sie abgeschlossenen Vereinbarungen Rechtswirkungen in den Individualarbeitsverhältnissen der Tarifgebundenen entfalten. Die Tarifaufonomie sichert die kollektive Interessendurchsetzung und die Umsetzung der Ergebnisse in den individuellen Arbeitsverhältnissen grundrechtlich ab und erweitert die individuelle Freiheit der Tarifgebundenen. Die Kollektivierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen kann diese Freiheit aber auch gefährden (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 147 ff., BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 49*).

cc) Das Koalitionsgrundrecht schützt die Mitglieder der Tarifvertragsparteien vor den damit verbundenen Freiheitsgefährdungen, indem die Tarifvertragsparteien jedenfalls den allgemeinen Gleichheitssatz bei der Tarifnormsetzung zu achten haben. Diese Grenze der Tarifaufonomie folgt unmittelbar aus der Verfassung. Einer ausdrücklichen gesetzlichen Normierung der Folgen gleichheitswidriger Tarifnormen bedarf es nicht (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR*

1109/21 ua. - Rn. 149, 152 f., BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 50). Daher können die Gerichte für Arbeitssachen unter Hinweis auf die Grenzen der Tarifautonomie wegen des Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG als verfassungswidrig befundenen Tarifnormen die Geltung versagen und spezifische Rechtsfolgen zur Auflösung der Konfliktlage auch im Verhältnis der unmittelbar streitbeteiligten gleichgeordneten Grundrechtsträger - der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber - anordnen (BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 155, aaO). Soweit der Senat bisher davon ausgegangen ist, die Tarifvertragsparteien seien bei ihrer Normsetzung nicht unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden (zuletzt BAG 22. Januar 2025 - 10 AZR 140/24 - Rn. 18 mit Verweis auf BAG 23. August 2023 - 10 AZR 384/20 - Rn. 17), hält er daran nicht mehr fest.

dd) Die Bindung an den allgemeinen Gleichheitssatz hat aber den Zweck der Tarifautonomie, eine grundsätzlich autonome Aushandlung der Tarifregelungen zu ermöglichen, zu berücksichtigen (BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 158, BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 51). Den Tarifvertragsparteien stehen bei der Wahrnehmung der verfassungsrechtlich eröffneten Kompetenz zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Es bleibt grundsätzlich den Tarifvertragsparteien aufgrund dieser Sachnähe und ihrer tarifpolitischen Kenntnisse überlassen, ob und für welche Bereiche sie spezifische Regelungen treffen und durch welche situationsbezogenen Kriterien diese ausgestaltet sind. Dabei dürfen sie auch Typisierungen und Generalisierungen vornehmen und müssen nicht die objektiv vernünftigste und sachgerechteste Lösung treffen. Die Tarifvertragsparteien sind sogar befugt, Regelungen zu treffen, die die Betroffenen im Einzelfall für ungerecht halten und die für Außenstehende nicht zwingend sachgerecht erscheinen (BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 158, 160 mwN, aaO; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 51).

ee) Der Umfang der Gestaltungsspielräume ist insbesondere abhängig von der Komplexität der Materie, den betroffenen Grundrechten

sowie Art und Gewicht der Auswirkungen für die Tarifgebundenen. Bei Tarifnormen, deren Gehalte im Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen und bei denen spezifische Schutzbedarfe oder Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen nicht erkennbar sind, 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 (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 161, 163, BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 52*). Willkür der Tarifvertragsparteien ist nicht schon dann zu bejahen, wenn sie unter mehreren Lösungen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung treffen. Tarifnormen sind nur dann willkürlich, wenn die ungleiche Behandlung der Sachverhalte nicht mehr mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise vereinbar ist, wo also ein einleuchtender Grund für die Differenzierung fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Unsachlichkeit der Differenzierung evident ist (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 164, aaO; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 52*).

ff) Bei der Prüfung, ob differenzierende Tarifnormen den Anforderungen des allgemeinen Gleichheitssatzes standhalten, sind im Falle einer Willkürkontrolle alle objektiven Gründe heranzuziehen. Eine Offenlegung der Gründe oder der Zwecksetzung ist nicht erforderlich (*BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 ua. - Rn. 165, 167, BVerfGE 171, 71; BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 - Rn. 53*). 34

b) Gemessen daran verstößt die von den Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 1 TV Inflationausgleich vorgenommene Differenzierung zwischen anspruchsberechtigten Empfängern von Entgelt oder Entgeltersatzleistungen iSv. § 4 Abs. 2 TV Inflationausgleich im Bezugszeitraum und solchen, die nicht wenigstens an einem Tag im Bezugszeitraum einen Anspruch auf entsprechende Leistungen erworben haben, nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. 35

aa) Die Überprüfung der tariflichen Regelung anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG ist hier auf eine Willkürkontrolle begrenzt, da die Regelungen in §§ 2 bis 4 TV Inflationausgleich zum Kernbereich der 36

Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gehören, Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheitsinteressen weder dargelegt noch erkennbar sind und spezifische Schutzbedarfe durch die vorliegende Regelung nicht berührt werden.

(1) Wie bereits dargelegt (*Rn. 23 ff.*) fehlt es an hinreichenden Anhaltspunkten, dass die Differenzierung zwischen der Gruppe der nach § 2 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 2 TV Inflationausgleich anspruchsberechtigten und der danach nicht anspruchsberechtigten Personen mittelbar an das Geschlecht anknüpft. Beschäftigte in Elternzeit, zu denen nach den Darlegungen der Klägerin überwiegend Frauen gehören, stellen nur eine Teilgruppe des gesamten von § 2 Abs. 1 TV Inflationausgleich betroffenen Adressatenkreises dar. Das besondere Benachteiligungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 iVm. Art. 3 Abs. 2 GG wird durch die Regelung daher nicht verletzt. 37

(2) Ein spezifischer Schutzbedarf folgt auch nicht aus § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG, wonach der Anspruch auf Elternzeit nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden kann, und zwar auch nicht unter Berücksichtigung der in Art. 6 Abs. 1 und 2 GG getroffenen Grundentscheidungen (*vgl. dazu BAG 12. April 2016 - 6 AZR 731/13 - Rn. 18 mwN, BAGE 155, 16*). 38

(a) Dieses gesetzliche Benachteiligungsverbot verlangt unter Beachtung der Grundentscheidungen des Art. 6 Abs. 1 und 2 GG, dass die Rechte, die Arbeitnehmer zu Beginn der Elternzeit erworben haben oder dabei waren zu erwerben, bis zum Ende der Elternzeit bestehen bleiben. § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG steht darum Regelungen entgegen, die die von Art. 6 GG geschützte Freiheit, sich für die Elternzeit zu entscheiden, um Familie und Beruf vereinbaren zu können, beeinträchtigen. Die Tarifvertragsparteien müssen aber nicht für einen Ausgleich der Nachteile sorgen, die sich für die Beschäftigten daraus ergeben, dass nach der gesetzlichen Ausgestaltung das Arbeitsverhältnis in der Elternzeit ruht. Vor solchen Nachteilen schützt Art. 6 Abs. 1 und 2 GG die Arbeitnehmer nicht (*BAG 22. Februar 2024 - 6 AZR 126/23 - Rn. 42, BAGE 183, 37; 12. April 2016 - 6 AZR 731/13 - Rn. 18, BAGE 155, 16*). 39

(b) Anderes folgt nicht aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts anhand Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (im Folgenden Richtlinie (EU) 2019/1158). Hiernach bleiben Ansprüche, die Arbeitnehmer zu Beginn eines Urlaubs gemäß Art. 5 der Richtlinie - des sogenannten Elternurlaubs - bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs aufrecht. Hiervon umfasst sind solche unmittelbar oder mittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile in Form von Bar- oder Sachleistungen, auf die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs Anspruch hat (*vgl. EuGH 7. September 2017 - C-174/16 - Rn. 51 zur inhaltsgleichen Vorgängerregelung in der Richtlinie 2010/18/EU iVm. § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009*). Danach fällt die hier streitgegenständliche Inflationsausgleichsprämie nicht unter den Regelungsbereich der Norm. Zu Beginn ihrer Elternzeit am 16. August 2022 hatte die Klägerin keinen Anspruch auf Inflationsausgleich erworben und war auch nicht im Begriff, diesen zu erwerben. 40

(c) Ähnliches gilt mit Blick auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Ausweislich dieser Bestimmung sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf des Elternurlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten. Die Gewährleistung knüpft damit an die Rückkehr aus der Elternzeit an. Vorliegend geht es aber um die Gewährung von Leistungen während der Elternzeit. 41

(d) Für Leistungen während der Elternzeit regelt Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 - wie bereits die Vorgängerregelung nach § 5 Nr. 3 des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub -, dass die Mitgliedstaaten den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des 42

Elternurlaubs nach Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 bestimmen. Insoweit hat der Gerichtshof der Europäischen Union bereits entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der den ihm aufgrund einer nationalen Rechtsvorschrift zustehenden Anspruch auf Erziehungsurlaub in Verbindung mit einer vom Staat gewährten Erziehungsbeihilfe wahrnimmt, sich in einer besonderen Situation befindet, die nicht mit derjenigen eines Mannes oder einer Frau, die arbeitet, gleichgesetzt werden kann, denn ein wesentliches Merkmal dieses Urlaubs besteht darin, dass der Arbeitsvertrag und somit die jeweiligen Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ruhen (*vgl. EuGH 19. September 2013 - C-216/12 ua. - [Hliddal und Bolland] Rn. 42; 16. Juli 2009 - C-537/07 - [Gómez-Limón Sánchez-Camacho] Rn. 57; 21. Oktober 1999 - C-333/97 - [Lewen] Rn. 37*). Nach der letztgenannten Entscheidung stellt auch die Weigerung eines Arbeitgebers, einer Frau im Erziehungsurlaub eine von ihm freiwillig als Sonderzuwendung zu Weihnachten gezahlte Gratifikation zu gewähren, keine Diskriminierung iSv. Art. 119 des EG-Vertrags (Maastricht) (*jetzt Art. 157 AEUV*) dar, wenn die Gewährung dieser Zuwendung nur von der Voraussetzung abhängt, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Gewährung im aktiven Beschäftigungsverhältnis steht (*EuGH 21. Oktober 1999 - C-333/97 - [Lewen] Rn. 38 und 44; vgl. auch BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 138/02 - zu II 2 d der Gründe*). Nichts anderes gilt für die Elternzeit nach dem BEEG.

bb) Die Regelung in § 2 Abs. 1 TV Inflationausgleich, die den Anspruch auf Inflationausgleich von einem Anspruch auf Entgelt oder dem Entgelt gleichgestellter Ersatzleistungen an mindestens einem Tag im Bezugszeitraum abhängig macht und somit an den Bestand eines aktiven Arbeitsverhältnisses anknüpft, ist von der Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien (*Art. 9 Abs. 3 GG*) gedeckt. Ein willkürlicher Ausschluss von bestimmten Beschäftigtengruppen liegt nicht vor. Für die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Differenzierung zwischen Beziehern von Entgelt oder Entgeltersatzleistungen im Tarifsinn und solchen Beschäftigten, die - wie die Klägerin - im Bezugszeitraum keinen Anspruch auf solche Leistungen erworben haben, ist ein einleuchtender Grund gegeben. Dieser folgt aus der Zweckbestimmung der Leistung, die sich aus der Auslegung der tariflichen Bestimmungen ergibt (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die*

43

*st. Rspr., zB BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13 mwN, BAGE 179, 271).*

(1) Der Inflationsausgleich soll - wie bereits sein Name sagt und wofür auch 44  
die von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich genannte Zweckbestimmung in  
§ 4 Abs. 1 TV Inflationsausgleich spricht - als Zuschuss des Arbeitgebers zur Ab-  
milderung der gestiegenen Verbraucherpreise zusätzlich zum ohnehin geschul-  
deten Arbeitsentgelt gewährt werden. Damit ist die Sonderzahlung zunächst kein  
Teil des regelmäßig geschuldeten Entgelts, sondern eine zusätzliche Leistung.  
Mit ihr wird keine bestimmte Arbeitsleistung an einem bestimmten Tag oder in  
einem bestimmten Zeitraum vergütet, da auch der Bezug einer Entgeltersatz-  
leistung an einem Tag im Bezugszeitraum ausreicht (*vgl. BAG 21. Mai 2025*  
*- 4 AZR 166/24 - Rn. 25).*

(2) Die Tarifvertragsparteien haben die Leistung aber an einen Anspruch auf 45  
Entgelt oder Entgeltersatzleistungen im Bezugszeitraum geknüpft und sich damit  
an das im aktiven Arbeitsverhältnis bestehende Synallagma nach § 611a Abs. 2  
BGB angelehnt. Hierfür spricht auch, dass Teilzeitbeschäftigte nur eine anteilige  
Zahlung erhalten (§ 2 Abs. 2 Satz 3, § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich  
*iVm. § 24 Abs. 2 TVöD (VKA); vgl. zum Entgeltcharakter einer Leistung bei an-*  
*teiliger Gewährung an Teilzeitbeschäftigte BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 -*  
*Rn. 17; zur Corona-Sonderzahlung BAG 25. Juli 2023 - 9 AZR 332/22 - Rn. 28).*  
Insoweit kommt der Sonderzahlung nach § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich, die  
die Tarifvertragsparteien im zeitlichen Zusammenhang mit der ab dem 1. März  
2024 einsetzenden Entgeltsteigerung vereinbart haben, auch ein gewisser Ent-  
geltcharakter zu. Sie dient der Sicherung des bisherigen Lebensstandards, den  
die Arbeitnehmer durch ihr Entgelt oder diesem gleichstehende Entgeltersatzlei-  
stungen nach § 4 Abs. 2 TV Inflationsausgleich erworben haben.

(3) Diesem Zweck steht nicht entgegen, dass der Inflationsausgleich nach 46  
§ 4 Abs. 1 TV Inflationsausgleich zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucher-  
preise vor dem Hintergrund der steuerrechtlichen Privilegierung nach § 3 Nr. 11c  
EStG vereinbart worden ist. Diese Norm, deren Wortlaut die Tarifvertragsparteien  
im Wesentlichen übernommen haben, begünstigt einen arbeitgeberseitigen Zu-

schuss, der „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wird. Der steuerrechtliche Privilegierungsstatbestand verlangt schon seinem Wortlaut nach nicht, dass die Prämie zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise unabhängig vom geschuldeten Entgelt gezahlt werden muss, solange es sich um eine zusätzliche Leistung handelt. Auch durch eine zusätzliche Leistung mit Entgeltcharakter kann - wie bei einer Lohnerhöhung im Allgemeinen - ein Ausgleich des Anstiegs der Lebenshaltungskosten bezweckt werden (*vgl. BAG 19. Mai 2004 - 5 AZR 354/03 - zu II 1 c bb der Gründe*). Im Übrigen steht es den Tarifvertragsparteien frei, weitere Leistungszwecke festzulegen (*BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 22; 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 42*).

(4) Die Begünstigung von Arbeitnehmern, die die in § 4 Abs. 2 TV Inflationsausgleich genannten Ersatzleistungen erhalten, durchbricht den von den Tarifvertragsparteien mit der Norm verfolgten Leistungszweck nicht und kann schon aus diesem Grund keine Willkür begründen. 47

(a) Dies gilt im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis zunächst für fortzahlungspflichtiges Entgelt. Denn bei der Vergütung der Arbeitsleistung sind auch entgeltfortzahlungspflichtige „unproduktive“ Ausfallzeiten (zB aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub) zu berücksichtigen. Sie sind Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas (*BAG 13. Juni 2019 - 6 AZR 576/17 - Rn. 24 mwN*). 48

(b) Entgegen der Auffassung der Klägerin gilt dies zudem für den Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD. Sinn und Zweck des Krankengeldzuschusses bestehen darin, die Lücke zwischen dem nach § 47 SGB V zu berechnenden Krankengeld und dem Nettoverdienst zu schließen. Der Krankengeldzuschuss ist fortgezahltes Arbeitsentgelt, das lediglich in seiner Höhe auf eine Differenzzahlung beschränkt ist (*BAG 12. Mai 2016 - 6 AZR 365/15 - Rn. 30 mwN, BAGE 155, 88; 18. August 2004 - 5 AZR 518/03 - zu II 3 der Gründe; BeckOK TVöD/Stach Stand 1. Dezember 2025 TVöD-AT § 22 Rn. 24*). Der Charakter dieser Entgeltersatzleistung rechtfertigt es, die Leistung des Inflationsausgleichs von einem dem Grunde nach gegebenen Anspruch auf einen Kranken- 49

geldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis abhängig zu machen, auch wenn dieser faktisch wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(c) Auch die Einbeziehung von Beschäftigten, die eine Leistung nach § 45 SGB V wegen der Erkrankung eines Kindes beziehen, steht dem og. Zweck des Ausgleichs eines Reallohnverlusts nicht entgegen. Die Erkrankung eines Kindes lässt die Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis unberührt. Erst durch die Inanspruchnahme einer Freistellung seitens des/der Beschäftigten zum Zwecke der Pflege des erkrankten Kindes tritt eine Störung des Austauschverhältnisses ein, die durch die gesetzliche Leistung nach § 45 SGB V aufgefangen bzw. abgemildert wird. Diese Ersatzleistung tritt daher im aktiven Arbeitsverhältnis unmittelbar an die Stelle des ausgefallenen Entgelts. Gleiches gilt für die weiteren von § 4 Abs. 2 TV Inflationausgleich genannten Leistungen. Im Übrigen lässt die Tarifautonomie - wie bereits dargelegt (*Rn.* 32) - auch Typisierungen und Generalisierungen bei der Regelung einer Leistung zu. Eine willkürliche Ungleichbehandlung liegt darin nicht. 50

II. Die Klägerin kann aus den gleichen Gründen auch keine monatlichen Sonderzahlungen für die Monate Juli bis November 2023 nach § 3 TV Inflationausgleich verlangen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 TV Inflationausgleich besteht ein Anspruch nur, wenn an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Diese Voraussetzung hat die Klägerin in den Monaten Juli bis November 2023 aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt. Der Ausschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis in den jeweiligen Monaten geruht hat, verstößt weder gegen ein besonderes Diskriminierungsverbot noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG. Insoweit gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend. 51

III. Auch für die Monate Januar und Februar 2024 stehen der Klägerin über die geleisteten Zahlungen hinaus keine weiteren Ansprüche nach § 3 Abs. 1, Abs. 2 Satz 3 TV Inflationausgleich iVm. § 24 Abs. 2 TVöD zu. 52

1. In den Monaten Januar und Februar 2024 hat die Klägerin die tatbestandlichen Voraussetzungen für die monatlichen Sonderzahlungen gemäß § 3 Abs. 1 TV Inflationsausgleich dem Grunde nach unstreitig erfüllt, da sie in beiden Monaten einen Entgeltanspruch aus der am 7. November 2023 geschlossenen Teilzeitvereinbarung erworben hat. 53
2. Nach § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich iVm. § 24 Abs. 2 TVöD kann die Klägerin für den jeweiligen Monat jedoch nur eine anteilige Sonderzahlung von 24/39 des monatlichen Inflationsausgleichs von 220,00 Euro verlangen. Diese Ansprüche hat die Beklagte durch die geleisteten Zahlungen von jeweils 135,38 Euro bereits erfüllt. 54
- a) Nach § 24 Abs. 2 TVöD, auf den § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich verweist, 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 tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Für die Berechnung der Anspruchshöhe sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des Bezugsmonats maßgeblich (*§ 3 Abs. 2 Satz 4 TV Inflationsausgleich*). Am jeweiligen Stichtag war zwischen den Parteien eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Umfang von 24 Wochenstunden vereinbart. Die regelmäßige Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung beträgt nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD 39 Stunden in der Woche. 55
- b) Die Regelung einer lediglich anteiligen Zahlung an Teilzeitbeschäftigte nach § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich iVm. § 24 Abs. 2 TVöD verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Abs. 1 TzBfG und führt schon aus diesem Grund nicht zu einer nach § 7 Abs. 1 und 2 iVm. §§ 1, 3 Abs. 2 AGG untersagten mittelbaren Diskriminierung von Frauen, die Teilzeitarbeit leisten. 56
- 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 57

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.

bb) § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. Auch tarifvertragliche Regelungen müssen mit § 4 TzBfG vereinbar sein. Die in dieser Vorschrift geregelten Benachteiligungsverbote stehen nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (*st. Rspr., zB BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 28; 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 18; 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 zwar eine sonstige Benachteiligung nicht aus. 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 (*BAG 25. Juli 2023 - 9 AZR 332/22 - Rn. 26; 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 28, BAGE 169, 351*).

cc) Die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Berechnung nach § 3 Abs. 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich iVm. § 24 Abs. 2 TVöD verstößt danach nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Sie entspricht dem Prinzip des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die monatlichen Sonderzahlungen im Umfang des Anteils ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

Die tarifliche Bestimmung steht aufgrund der in § 3 Abs. 1 TV Inflationsausgleich geregelten Abhängigkeit der Leistung von einem Entgeltanspruch auch im Einklang mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit leisten, können nicht die gleiche Vergütung verlangen wie Vollzeitbeschäftigte (vgl. BAG 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 19 ff.; 20. Juni 2023 - 3 AZR 221/22 - Rn. 21, BAGE 181, 236). Im Übrigen besteht für die der Arbeitszeit entsprechenden Berechnung auch bei den hier vorgesehenen Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ein sachlich vertretbarer Grund. Vor dem Hintergrund des mit der Leistung verfolgten Zwecks (Rn. 45) ist es folgerichtig, den Ausgleich des inflationsbedingten Reallohnverlusts am Umfang der Arbeitsleistung zu orientieren, die auch für den Entgeltanspruch maßgeblich ist (vgl. zur Corona-Sonderzahlung BAG 25. Juli 2023 - 9 AZR 332/22 - Rn. 28).

IV. Für den Monat Dezember 2023 steht der Klägerin hingegen eine Sonderzahlung in voller Höhe von 220,00 Euro brutto nebst Zinsen zu. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt, weshalb auch die Revision der Beklagten erfolglos bleibt. 60

1. Die Klägerin hat die Anspruchsvoraussetzungen für den monatlichen Inflationsausgleich im Dezember 2023 gemäß § 3 Abs. 1 TV Inflationsausgleich dem Grunde nach erfüllt. Ihr Arbeitsverhältnis hat während des Bezugsmonats bestanden und ihr stand ab dem 14. Dezember 2023 im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch ein Entgeltanspruch zu. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses am 1. Tag des Bezugsmonats ändert hieran nichts, da dieser in § 3 Abs. 2 Satz 4 TV Inflationsausgleich enthaltene Stichtag - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat - nicht das „Ob“ des Anspruchs, sondern nur dessen Höhe betrifft. 61

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Anspruch nach § 3 Abs. 2 Satz 1 und 4 TV Inflationsausgleich auch der Höhe nach in vollem Umfang gegeben. Maßgeblich hierfür sind „die jeweiligen Verhältnisse“ am 1. Tag des Bezugsmonats. Damit sind die vertraglichen Verhältnisse gemeint, welche die durchschnittliche Arbeitszeit der jeweiligen Beschäftigten bestimmen. Dies ergibt die Auslegung der Norm. 62

- a) § 3 Abs. 2 Satz 4 TV Inflationsausgleich knüpft an den vorangegangenen Satz im selben Absatz an. Dieser verweist auf § 24 Abs. 2 TVöD, der wiederum die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit zum Gegenstand hat. Mit den „jeweiligen Verhältnissen“ stellen die Tarifvertragsparteien daher auf die individuelle Vereinbarung über die durchschnittliche Arbeitszeit ab, die für die Höhe des Anspruchs der monatlichen Sonderzahlung maßgeblich ist. Auf den tatsächlichen Tätigkeitsumfang am Stichtag kommt es demgegenüber nicht an (*vgl. zum TV Corona-Sonderzahlung BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 3/24 - Rn. 25*). Das Abstellen auf den 1. Tag des Bezugsmonats dient der einheitlichen Handhabung in Fällen, in denen sich der vereinbarte zeitliche Arbeitsumfang im Bezugsmonat ändert. 63
- b) Dies hat nicht zur Folge, dass der Klägerin für den Monat Dezember 2023 kein Anspruch zusteht, weil ihr Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 2023 vollständig geruht hat. Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit vereinbaren die Tarifvertragsparteien keine wöchentliche Arbeitszeit mit dem Faktor „null“. Vielmehr ruhen die Hauptleistungspflichten während der Elternzeit kraft Gesetzes. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Arbeitspflicht und deren Umfang wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht aufgehoben (*BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 206/23 - Rn. 26*). Zum 1. Dezember 2023 war zwischen den Parteien weiterhin eine Vollzeitbeschäftigung vereinbart. 64
3. Der Zinsanspruch für die der Klägerin zustehende Zahlung von 220,00 Euro brutto ab dem 1. Januar 2024 folgt aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Fälligkeit der Forderung richtet sich nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TV Inflationsausgleich iVm. § 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD. 65
- V. Die von der Klägerin mit der Revision verfolgten weiteren Ansprüche sind nicht gegeben, weshalb ihre Revision insgesamt zurückzuweisen war. Ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz scheidet aus, weil die Beklagte keine eigene Gestaltungsmacht in Anspruch genommen, sondern nur tarifliche Normen vollzogen hat (*vgl. BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 35; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 33*). Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB kommt aus den gleichen 66

Gründen nicht in Betracht. Da - wie aufgezeigt (*Rn. 19 ff.*) - kein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 iVm. §§ 1, 3 Abs. 2 AGG vorliegt, besteht auch kein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 67

Günther-Gräff

Für die an der Unterschriftsleistung verhinderte Richterin am Bundesarbeitsgericht  
Weber

Nowak

Günther-Gräff

Beitz

Uhamou