

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 22. April 2026
- 10 AZR 143/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:220426.U.10AZR143.25.0

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 10. Oktober 2024
- 5 Ca 681/24 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Mai 2025
- 1 Sa 194/24 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifvertrag - Inflationsausgleichsprämie - Leistungszweck

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 143/25
1 Sa 194/24
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2026

URTEIL

Popp, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff und Nowak sowie den ehrenamtlichen Richter Meyer und die ehrenamtliche Richterin Salzburger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 27. Mai 2025 - 1 Sa 194/24 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 10. Oktober 2024 - 5 Ca 681/24 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger 250,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. August 2023 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer tariflichen Inflationsausgleichsprämie. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2000 bei der Beklagten als Busfahrer tätig. 2
Im Arbeitsverhältnis der Parteien galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit im Streitzeitraum der Spartentarifvertrag Regional- und Reisebusverkehr Thüringen vom 20. Mai 2023, der aus zwei jeweils eigenständig abgeschlossenen und kündbaren Teilen - „Teil 1 Mantelvertrag“ (TVR Teil 1) und „Teil 2 Vergütung“ (TVR Teil 2) - besteht.

Der TVR Teil 2 sieht ua. folgende Regelungen vor: 3

„§ 5 Fälligkeit der Vergütung

1. Die Vergütung für den laufenden Monat wird am 15. des Folgemonats fällig. ...

...

§ 6 Jahressonderzahlung

1. Jeder Beschäftigte erhält im Kalenderjahr eine Sonderzahlung. Diese ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit (...):

...

2. ...
3. Teilzeitbeschäftigte Beschäftigte sowie während des Kalenderjahres neu eingestellte oder ausscheidende Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung anteilig.
4. Die Art und Weise der Auszahlungsmodalitäten der Jahressonderzahlung regelt jeder Betrieb intern. Dies kann eine Regelung über monatlich gleich hohe Raten, eine Regelung über die Zahlung von ‚Urlaubs‘- und ‚Weihnachtsgeld‘ zu gleichen Raten von je 50% mit der Juni- und Dezembervergütung, Regelungen zur Gehaltsumwandlung usw. sein. ...

§ 7 Inflationsausgleichsprämie

1. Die jeweils in den Monaten April bis Juli 2023 Beschäftigten erhalten mit der Vergütung für diese Monate eine Inflationsausgleichsprämie von je 250 € im Monat.
2. Weiterhin wird eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 500 € mit der Vergütung für Oktober 2023 an die in diesem Monat Beschäftigten gezahlt.
3. Weiterhin wird eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von jeweils 750 € mit der Vergütung für März und September 2024 an die in diesen jeweiligen Monaten Beschäftigten gezahlt.
4. Die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt auf Grundlage des § 3 Ziffer 11c Einkommenssteuergesetz.
5. ...
6. Die Inflationsausgleichsprämien werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt und sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

Der TVR Teil 1 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

4

„§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die im Vergütungstarifvertrag festgelegten Vergütungen.
2. Ist ein Arbeitnehmer infolge einer Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit von sechs Wochen.

3. Ist der Krankheitszeitraum größer als sechs Wochen, so entfällt neben der Entgeltfortzahlung nach Pkt. 2 auch der Anspruch auf Jahressonderzahlung und Mankogeld anteilig.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen

1. Jeder Arbeitnehmer kann mit der Vergütung eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von bis zu 40 Euro monatlich erhalten. ...

...

4. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmer Vergütung erhält. Für Zeiten, für die Krankenvergütung nach § 13 Absatz 2 zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil der Krankenvergütung.

...

§ 18 Betriebszugehörigkeit

1. Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber ununterbrochene in einem Berufsausbildungs- und Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.
2. Die Betriebszugehörigkeit wird durch die Elternzeit nicht unterbrochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit fortgesetzt wird. Während der Elternzeit ruhen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.“

Bis zum 5. Juni 2023 hatte der Kläger aufgrund einer Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Im Anschluss hieran bezog er - über den Monat Juli 2023 hinaus - Krankengeld.

5

Eine Inflationsausgleichsprämie für den Monat Juli 2023 erhielt der Kläger nicht. Mit Schreiben vom 11. September 2023 machte er diese in Höhe von 250,00 Euro geltend, was die Beklagte mit Schreiben vom 15. September 2023 ablehnte. Mit seiner Klage verfolgt er diesen Anspruch weiter.

6

Er hat die Ansicht vertreten, die Inflationsausgleichsprämie diene ausschließlich und ausdrücklich dem Zweck des Ausgleichs der gestiegenen Verbraucherpreise. Wegen dieser Zwecksetzung spiele die sog. Zweifelsregelung, wonach eine Sonderzahlung in aller Regel auch Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung sei, keine Rolle. Diese finde nur Anwendung, wenn sich keine

7

Anhaltspunkte für eine Zwecksetzung in den maßgeblichen Regelungen finden ließen. Vorliegend sei aber ein Zweck genannt. Aus dem Wortlaut der Norm ergebe sich keine andere Voraussetzung für den Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie, als dass es sich um „Beschäftigte“ handeln müsse. Bei der Formulierung, die Inflationsausgleichsprämie werde „mit der Vergütung“ gezahlt, handele es sich um eine reine Fälligkeitsregelung. Auch der Umstand, dass die Prämie an alle Beschäftigten in gleicher Höhe gezahlt werde, spreche gegen eine Arbeitsleistungsbezogenheit. Das zeige zudem ein Vergleich mit § 6 TVR Teil 2. Eine andere Auslegung verstoße auch gegen Art. 3 Abs. 1 GG und würde einer Willkürkontrolle nicht standhalten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Inflationsausgleichsprämie für den Monat Juli 2023 in Höhe von 250,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. August 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, nach dem Wortlaut des § 7 TVR Teil 2 sei Voraussetzung für die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie, dass die Beklagte zumindest für einen Tag im Monat Vergütung schulde. Die Inflationsausgleichsprämie sei „mit der Vergütung“ zu zahlen. Ziff. 6 der Vorschrift sehe vor, dass die Inflationsausgleichsprämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werde. Es bestehe daher keine Veranlassung für eine gesonderte Fälligkeitsregelung. Die Tarifvertragsparteien seien auch befugt, den Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie von weiteren beschränkenden Voraussetzungen abhängig zu machen. Außerdem sei zu beachten, dass der Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Ausgangspunkt bei den Tarifverhandlungen gewesen sei. Dort regele § 3 Abs. 1 Satz 3, dass der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich jeweils nur bestehe, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis vorgelegen und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden habe. Hierauf sei ebenso wie auf den Vergütungstarifvertrag der T Personen-

9

nahverkehrsgesellschaft mbH und ver.di (Bezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) Bezug genommen worden. Dort sehe § 5 ua. vor, dass Beschäftigte, welche zum Stichtag keinen Vergütungsanspruch hätten (Elternzeit, Mutterschutz, Krankengeldbezug etc.), keine Inflationsausgleichsprämie erhielten. Dies belege, dass auch nach § 7 TVR Teil 2 ohne Vergütungsanspruch die Inflationsausgleichsprämie nicht geschuldet werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils mit der Maßgabe, dass die Verurteilung ohne den Zusatz „netto“ erfolgen solle, wie vor dem Landesarbeitsgericht beantragt. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht stattgegeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2 einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie für Juli 2023 in Höhe von 250,00 Euro nebst Zinsen. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). 11

I. Die Klage ist zulässig. Der Zahlungsantrag ist ohne den Zusatz „brutto“ oder „netto“ hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Da der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht nicht mehr ausdrücklich einen Nettobetrag beantragt hat, handelt es sich um den Normalfall einer Bruttolohnklage (*vgl. BAG 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 41 mwN*). Das Landesarbeitsgericht hat über diesen zuletzt gestellten Antrag in der Sache entschieden. Daher hat der Senat in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG vorliegt und ob diese ggf. zulässig ist (*st. Rspr., zB BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 270/24 - Rn. 16 mwN*). 12

II. Die Klage ist auch begründet. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie für den Monat Juli 2023 folgt - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - aus § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2, der - ebenso wie der TVR Teil 1 - im Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt. Der Kläger erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen der Norm. 13

1. Nach § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2 erhalten in den Monaten April bis Juli 2023 Beschäftigte „mit der Vergütung“ für diese Monate eine Inflationsausgleichsprämie von je 250,00 Euro, nach Ziff. 2 für den Monat Oktober 2023 von 500,00 Euro und nach Ziff. 3 für die Monate März und September 2024 von je 750,00 Euro. 14

a) Im Monat Juli 2023 war der Kläger unstreitig Beschäftigter bei der Beklagten. Beschäftigter im Tarifsinn ist jeder, der in einem Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Arbeitgeber - hier der Beklagten - steht, unabhängig davon, ob Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsansprüche bestehen oder die Hauptpflichten - wie beispielsweise während der Elternzeit - ruhen. Dies stellt auch die Beklagte nicht infrage. 15

b) Weitere Anspruchsvoraussetzungen sieht § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2 nicht vor. Solche ergeben sich auch nicht aus der Formulierung „mit der Vergütung“. Zwar ist der Wortlaut nicht eindeutig. Systematik und Zweck zeigen aber, dass es sich nur um eine Fälligkeitsregelung handelt und der Inflationsausgleichsprämie kein Entgeltcharakter iSd. Vergütung von Arbeitsleistungen zukommt. Ihr Zweck ist ausschließlich die Abmilderung des Kaufkraftverlusts. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21 mwN; 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13, BAGE 179, 271*). 16

aa) Der zunächst maßgebliche Wortlaut ist nicht eindeutig. 17

(1) Bei der Wortlautauslegung ist vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden. Wird ein Fachbegriff verwendet, der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte 18

Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen wollen (*st. Rspr., zuletzt BAG 26. April 2023 - 10 AZR 163/22 - Rn. 20 mwN*).

(2) Die Worte „mit der Vergütung“ sind nicht klar als Anspruchsvoraussetzung im Sinne einer Arbeitsleistungsbezogenheit formuliert. 19

(a) Die Formulierung enthält zunächst ein zeitliches Element und regelt jedenfalls die Fälligkeit der Inflationsausgleichsprämien. Zusammen mit der Vergütung für den jeweils benannten Monat sollen diese gezahlt werden. Ohne die Formulierung „mit der Vergütung für ...“ wäre nicht klar bestimmt, wann die Inflationsausgleichsprämien jeweils zur Zahlung fällig sein sollen. Darüber hinaus ist die Regelung der Fälligkeit von Bedeutung, weil § 3 Nr. 11c EStG, auf den in § 7 Ziff. 4 TVR Teil 2 Bezug genommen wird, nur für Zahlungen in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 galt. 20

(b) Es könnte aber auch ein inhaltliches Element im Sinne einer Anknüpfung an einen Vergütungsanspruch für den jeweiligen Monat enthalten sein. Die Regelung zur Inflationsausgleichsprämie ist im TVR Teil 2 enthalten, der mit „Vergütung“ überschrieben ist. Die Arbeitnehmer werden - abhängig von der Art ihrer Beschäftigung - eingruppiert in verschiedene Vergütungsgruppen (§ 3 TVR Teil 2) und erhalten eine Monats- bzw. Stundenvergütung (§ 4 TVR Teil 2). Ausgehend hiervon wird eine „Vergütung“ als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt. Nach § 7 TVR Teil 2 soll der Beschäftigte in bestimmten Monaten „mit der Vergütung“ die Inflationsausgleichsprämie erhalten. Typischerweise bezieht eine Vergütung, wer Arbeitsleistungen erbracht hat (*vgl. § 611a BGB*). Mit der Anknüpfung an die Vergütung könnte demnach zum Ausdruck gebracht sein, dass der Inflationsausgleichsprämie ein arbeitsleistungsbezogener 21

Entgeltcharakter zukommt (*vgl. BAG 8. September 2021 - 10 AZR 322/19 - Rn. 54 mwN, BAGE 175, 367*). Deutlich zutage tritt ein solcher Entgeltcharakter durch die Formulierung allein allerdings nicht (*vgl. hingegen die tarifliche Regelung in BAG 28. Januar 2026 - 10 AZR 261/24 - Rn. 2*).

bb) Insbesondere die Systematik zeigt, dass die Inflationsausgleichsprämie in § 7 TVR Teil 2 nach ihrer Zweckbestimmung lediglich dem Ausgleich gestiegener Verbraucherpreise für alle Beschäftigten, die sich zum jeweiligen Bezugsmonat in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten befanden, dient und keinen Entgeltcharakter aufweist. 22

(1) Ob Sonderzahlungen als „Entgelt“ zu bewerten sind, hängt von den Zwecken ab, die sich entweder aus der ausdrücklichen Zweckbestimmung oder aufgrund einer Auslegung der Tarifnorm ergeben (*vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 40; 11. November 2020 - 10 AZR 185/20 (A) - Rn. 68, BAGE 173, 10*). Im Wege der Auslegung ist zu ermitteln, ob mit der tariflichen Sonderzahlung erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden soll, vergangenheits- und zukunftsbezogene Zwecke verknüpft oder ausschließlich arbeitsleistungsunabhängige Zwecke verfolgt werden. Sonderzahlungen dienen in aller Regel - zumindest auch - der Vergütung erbrachter Arbeitsleistung (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - Rn. 16, 28, BAGE 140, 231*). Sollen (nur) andere Zwecke als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgt werden, muss sich dies deutlich aus der zugrunde liegenden Regelung ergeben (*BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - aaO; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 271/18 - Rn. 36; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 27 mwN, BAGE 163, 144*). 23

(2) Wenn auch der Zweck der Inflationsausgleichsprämie, gestiegene Verbraucherpreise abzumildern, nicht ausdrücklich benannt ist, so ist er doch eindeutig erkennbar. Hierfür spricht zunächst die Überschrift in § 7 TVR Teil 2. Dort wird die Prämie als „Inflationsausgleichsprämie“ bezeichnet, was für sich selbst spricht. Zudem wird in § 7 Ziff. 4 TVR Teil 2 ausdrücklich auf § 3 Nr. 11c EStG Bezug genommen. Mit § 3 Nr. 11c EStG hat der Gesetzgeber steuer- und zugleich sozialabgabenfreie Zahlungen ermöglicht, um für einen bestimmten Zeitraum außersteuerliche Ziele zu verfolgen, nämlich die Abmilderung der gestiege- 24

nen Verbraucherpreise (vgl. *BGH 25. April 2024 - IX ZB 55/23 - Rn. 15; Uffmann NZA 2023, 65*). Auch mit § 7 Ziff. 6 TVR Teil 2, wonach die Prämie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt“ gewährt wird, wird auf § 3 Nr. 11c EStG und somit auf den Zweck des mit der Norm verfolgten Ziels, die gestiegenen Verbraucherpreise durch eine zusätzliche Zahlung abzumildern, Bezug genommen. Damit haben die Tarifvertragsparteien den Zweck der Abmilderung des Kaufkraftverlusts deutlich zum Ausdruck gebracht, was der Herbeiführung der Steuer- und Abgabefreiheit dient und im finanziellen Interesse nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch des Arbeitgebers liegt.

(3) Der steuerrechtliche Privilegierungstatbestand verlangt allerdings nicht, dass eine - zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn - vom Arbeitgeber gewährte Prämie arbeitsrechtlich ausschließlich der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen muss. Die Tarifvertragsparteien - bzw. außerhalb eines geltenden Tarifvertrags der einzelne Arbeitgeber - können weitere Leistungszwecke festlegen. Die Frage, ob die Prämie unter Berücksichtigung weiterer Leistungszwecke Steuerfreiheit genießt, ist steuerrechtlicher Natur (*BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 22 mwN*). 25

(4) Solche weiteren Zwecke werden aber mit der Inflationsausgleichsprämie nach § 7 TVR Teil 2 nicht verfolgt. 26

(a) Mangels jeglicher Stichtagsregelung oder Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit soll mit der Inflationsausgleichsprämie in § 7 TVR Teil 2 weder vergangene noch zukünftige Betriebstreue belohnt werden (vgl. *BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 16; 15. November 2023 - 10 AZR 288/22 - Rn. 63 mwN*). Die Inflationsausgleichsprämie knüpft mit der Formulierung „an die in diesem Monat Beschäftigten“ - anders als zB die Jahressonderzahlung in § 6 Ziff. 1 TVR Teil 2 - nur an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses im Auszahlungsmonat an. 27

(b) Der Inflationsausgleichsprämie kommt auch kein Entgeltcharakter zu. Im Gegensatz zu anderen Bestimmungen im TVR Teil 1 und Teil 2 liegen keine auf einen solchen hindeutenden Ausschluss- oder Kürzungstatbestände vor. 28

- (aa) Für einen Vergütungscharakter einer Sonderzahlung sprechen regelmäßig Ausschluss- oder Kürzungstatbestände, zB die ausdrückliche Ausnahme ruhender Arbeitsverhältnisse - wie etwa bei Arbeitnehmern in Elternzeit - oder von Arbeitnehmern mit langandauernden Erkrankungen oder eine Kürzung entsprechend des Grads einer Teilzeitbeschäftigung (*vgl. zur Teilzeitbeschäftigung BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 19 mwN; vgl. zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses BAG 28. Januar 2026 - 10 AZR 261/24 - Rn. 17, 20 und 25; 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 - Rn. 20*). Solche ausdrücklichen Ausnahmetatbestände sind in § 7 TVR Teil 2 nicht vorgesehen. 29
- (bb) Die Regelung zur Jahressonderzahlung in § 6 TVR Teil 2 zeigt, dass den Tarifvertragsparteien Kürzungstatbestände für Fälle fehlender bzw. geringerer Arbeitsleistung bekannt sind. Dort ist in Ziff. 3 - im Gegensatz zu § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2 - vorgesehen, dass Teilzeitbeschäftigte sowie unterjährig Ein- und Auscheidende die Sonderzahlung nur anteilig erhalten. Die Inflationsausgleichsprämie wird hingegen unterschiedslos an alle Beschäftigten in gleicher Höhe gezahlt. Dieser Unterschied in der Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen verdeutlicht den fehlenden Arbeitsleistungsbezug der Inflationsausgleichsprämie. 30
- (cc) Darüber hinaus ist in § 6 Ziff. 4 TVR Teil 2 vorgesehen, dass die Zahlung „mit der ... Vergütung“, nämlich mit der Juni- und Dezembervergütung, erfolgen könne. Hier regelt die Verknüpfung „mit der ... Vergütung“ für einen bestimmten Monat klar die Fälligkeit der Sonderzahlung. Denn es handelt sich bei dem Verweis auf die Juni- und Dezembervergütung um einen Vorschlag der Tarifvertragsparteien zu den Auszahlungsmodalitäten. Das wiederum spricht dagegen, aus der Formulierung „mit der Vergütung für ...“ in § 7 Ziff. 1 TVR Teil 2 einen Entgeltcharakter zu schlussfolgern. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, wollen die Tarifvertragsparteien im Zweifel dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen (*Rn. 18*). 31

(dd) Ein Vergleich mit §§ 14 und 18 TVR Teil 1 zeigt ebenfalls, dass die Verknüpfung mit der Vergütung in § 7 TVR Teil 2 nur eine Fälligkeitsregelung bedeutet und aus ihr kein Entgeltcharakter entnommen werden kann. 32

(aaa) § 14 TVR Teil 1 regelt den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. In Ziff. 4 ist bestimmt, dass vermögenswirksame Leistungen nur für Kalendermonate gewährt werden, für die der Arbeitnehmer eine Vergütung erhält. Für Zeiten, für die Krankenvergütung nach § 13 Abs. 2 TVR Teil 1 zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil der Krankenvergütung. Vermögenswirksame Leistungen sind danach nur für die Monate geschuldet, in denen der Arbeitnehmer eine Vergütung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält. Damit kommt der Arbeitsleistungsbezug in § 14 TVR Teil 1 - anders als in § 7 TVR Teil 2 - deutlich zum Tragen. Hätten die Tarifvertragsparteien das auch für die Inflationsausgleichsprämie gewollt, wäre zu erwarten, dass sie dies mit der gleichen Deutlichkeit geregelt hätten. Im Übrigen ist auch in § 14 Ziff. 1 TVR Teil 1 vorgesehen, dass die vermögenswirksamen Leistungen „mit der Vergütung“ gezahlt werden. Wie in § 6 TVR Teil 2 (*vgl. Rn. 31*) handelt es sich auch hier um eine bloße Fälligkeitsregelung. Denn der Entgeltcharakter folgt - wie gezeigt - bereits aus Ziff. 4. 33

(bbb) § 18 TVR Teil 1 bestimmt, welche Zeiten für die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich sind. Soweit es um Elternzeit, also Zeiten ohne Arbeitsleistung, geht, ist in Ziff. 2 vorgesehen, dass die Betriebszugehörigkeit durch die Elternzeit grundsätzlich nicht unterbrochen wird. Allerdings sollen während der Elternzeit sämtliche Ansprüche „aus diesem Tarifvertrag“ ruhen. Das könnte für einen Arbeitsleistungsbezug der Prämie sprechen. Dem steht allerdings entgegen, dass § 18 Ziff. 2 Satz 2 TVR Teil 1 ausdrücklich nur Ansprüche „aus diesem Tarifvertrag“, also dem TVR Teil 1 erfasst, nicht hingegen Ansprüche aus dem TVR Teil 2. Bei dem TVR Teil 1, dem Manteltarifvertrag, und dem TVR Teil 2, dem Vergütungstarifvertrag, handelt es sich um zwei verschiedene Tarifverträge, die jeweils in einer eigenen Vertragsurkunde niedergelegt und unterzeichnet sind. Sie haben unterschiedliche Laufzeiten und müssen bzw. können getrennt und eigenständig gekündigt werden. § 18 Ziff. 2 Satz 2 TVR Teil 1 nimmt auch nicht gesondert Bezug auf den Vergütungstarifvertrag. Außerdem spricht der Rege- 34

lungsstandort in § 18 TVR Teil 1 unter der Überschrift „Betriebszugehörigkeit“ dagegen, dass es sich um eine Regelung handeln soll, die Ansprüche aus dem Vergütungstarifvertrag umfasst. Eine Bestimmung, dass Ansprüche während der Elternzeit aus dem TVR Teil 2 während der Elternzeit ruhen, fehlt. Diese findet sich auch nicht in § 7 TVR Teil 2 zur Inflationsausgleichsprämie. Damit haben Beschäftigte in Elternzeit ohne Vergütungsansprüche ebenfalls Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie, obwohl sie keine Arbeitsleistung erbringen. Dies spricht abermals gegen einen Vergütungscharakter der Prämie.

cc) Auch der Umstand, dass die Inflationsausgleichsprämien bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen sind, spricht nicht für deren Entgeltcharakter. 35

dd) Zu berücksichtigen ist des Weiteren, dass Tarifvertragsparteien regelmäßig gesetzeskonforme Bestimmungen schaffen wollen. Tarifnormen sind, soweit sie es zulassen, deshalb grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (*vgl. BAG 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13 mwN, BAGE 179, 271*). Auch das spricht für ein Verständnis als reine Fälligkeitsregelung, um nicht in Konflikt mit § 4a EFZG zu geraten. 36

(1) Sollte der Prämie - neben dem eindeutig vorliegenden Zweck des Inflationsausgleichs - auch ein Entgeltcharakter zukommen, so könnte eine solche Regelung gegen § 4a EFZG verstoßen. Bei Sonderzahlungen, die nicht rein arbeitsleistungsbezogen sind, ist eine Kürzung bei Arbeitsunfähigkeit nur im Rahmen von § 4a EFZG bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung möglich (*vgl. BAG 2. Juli 2025 - 10 AZR 193/24 - Rn. 23 mwN*). Insbesondere die Grenzen von § 4a EFZG sind einzuhalten. Das gilt auch für Tarifvertragsparteien. Denn § 4a EFZG ist zwingend (*vgl. § 12 EFZG*). 37

(2) Bei der Inflationsausgleichsprämie nach § 7 TVR Teil 2 handelt es sich um eine Sondervergütung iSv. § 4a EFZG, also um eine Leistung, die zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbracht wird. Eine ausdrückliche Kürzungsvereinbarung fehlt vorliegend. Allerdings ergäbe sich diese - geht man von einem Gegenleistungscharakter aus - aus den tariflichen Anspruchsvoraussetzungen. 38

Denn in Monaten ohne Entgeltanspruch bestünde kein Anspruch auf diese Sondervergütung; der Anspruch würde auf Null gekürzt.

(3) Eine Kürzung von Sonderzahlungen ist aber nur in den Grenzen von § 4a EFZG zulässig. Dass diese hier eingehalten wären, ergibt sich aus der Tarifnorm nicht und ist auch nicht offensichtlich. Zudem ist anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien, hätten sie tatsächlich eine Kürzungsregelung für Arbeitsunfähigkeitszeiten beabsichtigt, zumindest auf § 4a EFZG verwiesen oder eine eigenständige, gesetzeskonforme Regelung getroffen hätten. Daran fehlt es. 39

ee) Sinn und Zweck der Inflationsausgleichsprämie stehen mit dem Auslegungsergebnis im Einklang. Der Kaufkraftverlust trifft alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie in dem jeweiligen Monat Arbeitsleistungen erbracht haben oder nicht. Ein rein arbeitsleistungsbezogener Zweck der Leistung nach § 7 TVR Teil 2 - wie ihn die Beklagte annimmt - würde hingegen dem gesetzlich geforderten Zweck zur Erlangung der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit zuwiderlaufen (*vgl. auch BAG 9. Dezember 2025 - 9 AZR 85/25 - Rn. 36*). 40

ff) Letztlich spricht auch - ohne dass es darauf noch entscheidend ankäme - die von der Beklagten selbst vorgetragene Tarifgeschichte für das gefundene Auslegungsergebnis. 41

(1) Nach dem Vortrag der Beklagten soll Ausgangspunkt der Tarifverhandlungen der Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gewesen sein. Nach der dortigen Regelung besteht der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich - gemäß dem Vortrag der Beklagten - jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis vorlag und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestand. Ebenso sei der Vergütungstarifvertrag der T Personennahverkehrsgesellschaft mbH und ver.di (Bezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) Grundlage der Verhandlungen gewesen. Auch diese Regelung schließe den Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie aus, wenn Beschäftigte zum Stichtag keinen Vergütungsanspruch hätten (Elternzeit, Mutterschutz, Krankengeldbezug etc.). 42

(2) Sollte Intention der Tarifvertragsparteien gewesen sein, ausdrücklich - entsprechend den vorgenannten Regelungen - einen Entgeltanspruch als Anspruchsvoraussetzung für die Inflationsausgleichsprämie vorzusehen, um den Entgeltcharakter zu unterstreichen, so ist das jedenfalls nicht umgesetzt worden (*vgl. zu einer erkennbaren Anknüpfung an einen Entgeltanspruch BAG 28. Januar 2026 - 10 AZR 261/24 - Rn. 45*). In der letztlich getroffenen Regelung findet sich - im Gegensatz zu den von der Beklagten benannten Tarifregelungen zur Inflationsausgleichsprämie - gerade nicht die Voraussetzung, dass ein Entgeltanspruch zumindest für einen oder mehrere Tage gegeben sein muss. Im Umkehrschluss spricht das gegen die von der Beklagten und dem Landesarbeitsgericht vertretene Ansicht. 43

gg) An diesem Ergebnis ändert - anders als die Beklagte meint - § 7 Ziff. 6 TVR Teil 2 nichts. Hiernach werden die Inflationsausgleichsprämien „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt“ gewährt. Mit dieser Regelung wird allerdings nur das steuerrechtliche Kriterium der „Zusätzlichkeit“, das in § 8 Abs. 4 EStG definiert wird, wiedergegeben. Es soll damit verhindert werden, dass ohnehin geschuldetes Entgelt in eine steuer- und abgabenfreie Zusatzleistung „umgewidmet“ wird (*vgl. Kister in Herrmann/Heuer/Raupach EStG KStG Kommentar 330. Lieferung 1/2025 § 8 EStG Rn. 183*). Da die Tarifvertragsparteien den Wortlaut aus § 3 Nr. 11c EStG lediglich wiederholt haben, kann daraus keine weitergehende inhaltliche Bedeutung abgeleitet werden. 44

c) Damit haben Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder zB wegen Elternzeit weder Entgelt noch Entgeltfortzahlung bezogen und keine Arbeitsleistung erbracht haben, Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie, sofern sie im maßgeblichen Monat in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen. 45

2. Die Höhe der Forderung ist unstreitig. Die Ausschlussfrist des § 22 TVR Teil 1 ist eingehalten. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Der Tenor der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, die einen Nettobetrag ausurteilt hatte, war im Hinblick auf die veränderte Antragstellung klarzustellen. 46

III. Die Beklagte hat die Kosten der Revision und der Berufung zu tragen, 47
§ 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

W. Reinfelder

Nowak

Günther-Gräff

Salzburger

Meyer