

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 200/22**

1 Ca 511 e/22 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 5. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende, den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin auf die mündliche Verhandlung vom 15.06.2023

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 01.11.2022, Az. 1 Ca 511 e/22, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung der Altersteilzeitvergütung in der Freistellungsphase ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Die am ...1959 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.08.1976 als Assistenz des Gesamtbetriebsrats, zuletzt mit einer wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 33,25 Stunden, angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der „Gehaltstarifvertrag (GTV-AK-neu) für die Angestellten der A. GmbH“ vom 16.10.2020“ Anwendung. Die Klägerin ist eingruppiert in der Entgeltgruppe (EG) A08, Stufe 4 GTV-AK-neu. Die Parteien schlossen eine Altersteilzeitvereinbarung (künftig: ATZ-ArbV) im sogenannten Blockmodell. Danach währte die Arbeitsphase vom 01.07.2018 bis 31.01.2021 und die Freistellungsphase währt vom

01.02.2021 bis 31.08.2023. Die Altersteilzeitvereinbarung enthält - soweit hier von Belang - folgende Regelungen:

#### **„§ 4 Arbeitsentgelt**

- ...
2. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit während der Freistellungsphase setzt sich abweichend von den üblichen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen für die Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zusammen aus jeweils 50 v.H.
- a) des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ohne Mehrarbeit), das der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit für seine Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß Altersteilzeitgesetz erhalten hätte. Mindestens jedoch besteht Anspruch auf das innerhalb der Arbeitsphase erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben,
- b) der Zulagen nach Ziffer 1 b. und die während der Arbeitsphase steuerfrei gezahlten Zulagen werden hierbei nicht mehr berücksichtigt.

#### **§ 5 Aufstockungszahlung für Altersteilzeitarbeit**

Der Arbeitnehmer erhält sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase eine Aufstockungszahlung gemäß der nachfolgenden Regelungen:

1. Durch die Aufstockungszahlung wird das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit auf 85 v.H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts (ohne Überzeitzulage und Überstundenabgeltung), das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit hätte, aufgestockt.

...

Der Haustarifvertrag der Beklagten „Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeitarbeit bei der A. GmbH, K. (ATZ-TV AK)“ vom 18.05.1999 soweit hier von Belang - folgende Regelungen:

#### **5. Arbeitsentgelt und Aufstockungszahlung für Altersteilzeitarbeit**

- 5.1. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Teilzeitarbeit das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie eine Aufstockungszahlung nach Ziffer 5.3. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Teilzeitarbeit das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie eine Aufstockungszahlung nach Ziffer 5.3.
- 5.2. Das Altersteilzeitentgelt beträgt 50 v. H. der Monatstabellenvergütung.
- 5.3. Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeit entfallenden Anteil der Arbeitszeit erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 20 v. H. des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, mindestens jedoch 85 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts (ohne Mehrarbeit), das sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte.

...

## **6. Fälligkeit, zeitliche Begrenzung, Dynamisierung**

...

- 6.2 Bei einer Erhöhung der Monatstabellenvergütung während der Zeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird das Altersteilzeitentgelt und der Aufstockungsbetrag entsprechend angepasst.

...“

Der 2. Änderungstarifvertrag vom 20.11.2003 zum ATZ-TV-AK vom 18.05.1999 idF. des 1. Änderungstarifvertrags vom 13.07.2001 enthält unter anderem folgende Regelung:

„wird zur Verlängerung der Laufzeit des Tarifvertrages folgende Neufassung vereinbart:

### **§ 2 Schlussbestimmungen**

...

2. Der Tarifvertrag tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft. Für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, die/der bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeitarbeit eingetreten ist, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter. Eine weitergehende Nachwirkung wird ausgeschlossen.

...“

Mit Wirkung zum 01.01.2010 wurde der Manteltarifvertrag A. abgelöst durch den Manteltarifvertrag OVN. Der entsprechende Überleitungstarifvertrag (ÜTV-A) enthält - soweit hier von Belang - folgende Regelungen:

### **§ 2**

#### **Ablösung des Manteltarifvertrages A. durch den MTV OVN**

- (1) ...
- (2) Die Regelungen des Absatzes 1 gilt nicht für Beschäftigte mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag. Für sie finden MTV A. und GTV (alt) in der jeweils gültigen Fassung A. weiterhin Anwendung. Die Entgelte gemäß dem Gehaltstarifvertrag der Angestellten der A. GmbH vom 11.8.2008 werden für die Beschäftigten mit Altersteilzeitarbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 01.7.2010 um 2% angehoben (Anlage 3 zum GTV-AK-neu: ATZ). Die ab dem 1.4.2011 inkrafttretenden Tarifierhöhungen des OVN-Lohtarifvertrages werden zum gleichen Zeitpunkt und im entsprechenden Umfang auf die Beschäftigten mit Altersteilzeitverträgen übertragen.
- (3) Die übrigen zwischen der A. GmbH und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere
- Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit bei der A. GmbH (ATZ-TV AK)
  - Tarifvertrag gemäß § 3 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz
  - Gehaltstarifvertrag (GTV) für die Angestellten der A. GmbH vom 26.08.2010 bleiben in Kraft.

...“

Seit Eintritt in die Altersteilzeit erhält die Klägerin 85% ihrer bisherigen Vergütung. Das Tarifgehalt nach Stufe 4 der Entgeltgruppe A08 wurde zum 01.10.2021 für Vollzeitbeschäftigte um 60,00 € und zum 01.04.2022 nochmals um 100,00 € erhöht.

Mit Schreiben vom 17.01.2022 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten unter Hinweis auf § 5 der Altersteilzeitvereinbarung die tarifliche Vergütungserhöhung erfolglos geltend.

Am 23.05.2022 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht die in der Freistellungsphase erfolgten Tariflohnerhöhungen klageweise geltend gemacht.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie deren erstinstanzlicher Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils inklusive der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 01.11.2022 die Klage insgesamt abgewiesen. Der Klägerin stehe kein „Anspruch auf Zahlung der tariflichen Lohnerhöhung ab dem 01.10.2021 aus § 611a BGB i.V.m. dem GTV-AKA-neu zu. Zwar treffe es zu, dass sich Tariflohnerhöhungen grundsätzlich auch zugunsten des Altersteilzeitbeschäftigten auswirkten, dies gelte jedoch nur, wenn nichts Anderes vereinbart worden sei. Vorliegend hätten die Parteien in § 4 Ziff. 2. A) der Altersteilzeitvereinbarung vereinbart, dass das während der Arbeitsphase angesparte Zeitguthaben während der Freistellungsphase mit der tariflichen Vergütung vergütet werden soll, die der Arbeitnehmer im ersten Monat der Freistellungsphase für seine Arbeitsleistung erhalten hätte. Mindestens jedoch bestehe Anspruch auf das innerhalb der Arbeitsphase erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben. Danach würden sich sowohl tarifliche Lohnerhöhungen als auch Lohnkürzungen, die nach diesem Zeitpunkt eintreten, nicht mehr auf das durch die Beklagte zu zahlende Arbeitsentgelt auswirken. Diese vertragliche Regelung verstoße auch nicht gegen § 4 Abs. 4 TVG. Nach dieser Vorschrift ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Vorliegend habe die Klägerin mit Abschluss der Teilzeitvereinbarung nicht auf bereits entstandene tarifliche Rechte verzichtet. Ein unmittelbarer Anspruch auf Teilhabe an den tariflichen Lohnerhöhungen während der Freistellungsphase scheidet aus, weil die Klägerin während dieser Zeit keine Arbeitsleistungen mehr erbringe.

Durch Erbringung der Arbeitsleistung während der Arbeitsphase habe ihr grundsätzlich nur der tarifliche Lohnanspruch in Höhe der zu diesem Zeitpunkt geltenden tariflichen Löhne zugestanden. Durch die Altersteilzeitvereinbarung hätten die Parteien vereinbart, dass dieser Anspruch rätierlich während der Freistellungsphase ausgezahlt werde. Dabei sei sichergestellt, dass die Klägerin mindestens das erhalte, was sie während der Arbeitsphase auch an Entgelten erarbeitet habe. Eine Schlechterstellung oder Diskriminierung der Klägerin als Teilzeitarbeitnehmerin durch diese Regelung sei ebenfalls nicht ersichtlich (vergleiche auch die Entscheidung des BAG, Urteil vom 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 -, Rn. 14 ff., juris zu der wortgleichen tariflichen Regelung). Der Klaganspruch sei auch nicht nach § 5 Altersteilzeitvereinbarung begründet. Die Aufstockungszahlung knüpfe an das verminderte bisherige Arbeitsentgelt an. Sie stelle somit auf das Arbeitsentgelt ab, was der Altersteilzeitarbeitnehmer zuletzt als Bruttomonatsgehalt vor Eintritt in die Altersteilzeit erhalten habe. Anknüpfungspunkt für den Aufstockungsbetrag sei das in § 4 der Vereinbarung geregelte Arbeitsentgelt. Dementsprechend könne für den Aufstockungsbetrag keine andere Bemessungsgrundlage gelten. Tarifierhöhungen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell könnten demnach nicht Teil der Aufstockungszahlung sein.

Die Klägerin meint,

sie habe Anspruch auf die im GTV-AK-neu für 2021 vereinbarten Tarifierhöhungen. Die in § 4 Ziff. 2 ATZ-ArbV getroffene Regelung verstoße gegen das Günstigkeitsprinzip gemäß § 4 Abs. 3 TVG. Nur die Tarifvertragsparteien könnten in der entsprechenden tariflichen Norm eine Öffnungsklausel für den hier vorliegenden Fall vereinbaren. Da der GTV-AK-neu keine Öffnungsklausel enthalte, hätten die Arbeitsvertragsparteien in der Altersteilzeitvereinbarung nur gegenüber dem GTV-AK-neu günstigere Regelungen treffen dürfen. Ein Grundsatz, dass nach der sogenannten „Spiegelbild-Theorie“ eine erst in der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wirksam werdende Erhöhung der regelmäßigen Vergütung nicht zu zahlen sei, existiere auch nicht. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sei neben dem Geld-Guthaben auch das Zeit-Guthaben zu berücksichtigen. Dieses Zeit-Guthaben komme sodann zur Auszahlung, indem die Arbeitnehmerin in der Freistellungsphase von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der „laufenden“ Bezüge freigestellt werde. Die Klägerin sei dementsprechend so zu behandeln, als hätte sie ihre Arbeitsleistung in der

Freistellungsphase erbracht. Vorliegend hätten die Parteien mit Abschluss ihrer Altersteilzeitvereinbarung vereinbart, dass die tariflichen Normen des GTV-AK-neu in dem Zeitpunkt des Überganges von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase, stringent statisch auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien zur Anwendung kommen sollten. Dies stelle eine nicht von den Tarifvertragsparteien legitimierte negative Abweichung vom anwendbaren Gehaltstarifvertrag dar. Die vom Arbeitsgericht zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.01.2016, 9 AZR 564/14, sei vorliegend nicht anwendbar, da es in dem dortigen Fall um die Rechtmäßigkeit einer tariflichen Vorschrift gegangen sei. Zudem sei zu beachten, dass nach § 2 Abs. 2 und 3 des Überleitungstarifvertrages (ÜTV-A) vom 26.08.2010 der ATZ-TV-AK auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finde. Nach Ziff. 5.1, 5.2 und 6.2 ATZ-TV-AK betrage das Altersteilzeitentgelt 50 % der Monatstabellenvergütung und werde bei einer Tarifierhöhung während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entsprechend angepasst. Der Klägerin stünden mithin die hier strittigen Tariflohnerhöhungen während der Freistellungsphase zu.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 01.11.2022, Az. 1 Ca 511 e/22, teilweise abzuändern und

1. die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, an die Klägerin/Berufungsklägerin € 157,50 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 10.09.2022 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte/Berufungsbeklagte verpflichtet ist, an die Klägerin/Berufungsklägerin ab dem 01.04.2022 bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die tarifvertraglich vereinbarte Erhöhung der Vergütung von anteilig weiteren € 43,75 brutto monatlich sowie zukünftige weitere tarifvertraglich vereinbarte Vergütungserhöhungen zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Entgegen der Auffassung der Klägerin sei die vom Bundesarbeitsgericht getroffene Entscheidung vom 19.01.2016 auf den vorliegenden Fall übertragbar. Insbesondere liege auch kein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip vor. Denn anders als die Klägerin gehe das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass eine Regelung wie die hier vorliegende günstiger sei. Dies wurde vor dem Hintergrund gesehen, dass eine Besserstellung der Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell gegenüber den Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitsleistung zur selben Zeit erbracht hätten wie die Altersteilzeitarbeitnehmer in der Arbeitsphase, vorliege. Die Vollzeitbeschäftigten erhielten lediglich das zu jener Zeit maßgebliche Tarifentgelt, während Altersteilzeitarbeitnehmer aufgrund der Regelung für 50 % der erbrachten Arbeitszeit ein relativ höheres Arbeitsentgelt erhalten könnten. Komme es in der Freistellungsphase zu einem Einfrieren oder einer Kürzung von Zuwendungszahlungen, sei mindestens das auszuzahlen, was der Altersteilzeitarbeitnehmer erarbeitet habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Inhalte ihrer im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die hiergegen mit der Berufungsbegründung erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

I. Der Klägerin stehen die hier streitgegenständlichen Tariflohnerhöhungen, die erst während der Freistellungsphase wirksam wurden, nicht zu. Ein Anspruch auf Weitergabe der Tariflohnerhöhungen ergibt sich weder aus § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV (1.) noch aus Ziff. 5.2. iVm. Ziff. 6.2. ATZ-TV-AK (2.), da dieser Tarifvertrag ohne Nachwirkung am 31.12.2009 außer Kraft getreten ist. An der Beendigung des ATZ-TV-AK ohne

Nachwirkung ändert auch § 2 Abs. 2 und 3 ÜTV-A nichts (3.). § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV verstößt auch nicht gegen die Anlage 1 zum GTV-AK-neu iVm. § 4 Abs. 3 TVG (4.).

1. Die Klägerin hat gemäß § 611a BGB iVm. dem GTV-AK-neu keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Zahlung der streitgegenständlichen Tariflohnerhöhungen, die ab 01.10.2021 bzw. 01.04.2022 den Tarifangestellten zustanden. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Klägerin richtet sich nach der einzelvertraglich vereinbarten Altersteilzeitvereinbarung. Nach § 2 Ziff. 2. AZT-ArbV befand sich die Klägerin ab dem 01.02.2021 in der Freistellungsphase. Die Höhe des zu zahlenden Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase ist in § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV geregelt. Danach erhält die Klägerin 50 % des Monatstabellenentgelts und der in den Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ohne Mehrarbeit), die sie in Altersteilzeitarbeit für ihre Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß Altersteilzeitgesetz erhalten hätte. Zutreffend hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass mit dieser Regelung das während der Arbeitsphase angesparte Zeitguthaben während der Freistellungsphase mit der tariflichen Vergütung vergütet werden soll, die die Klägerin im ersten Monat der Freistellungsphase für ihre Arbeitsleistung erhalten hätte, mindestens jedoch das in der Arbeitsphase erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben. Mit einer solchen - einzel- oder tarifvertraglichen - Regelung werden Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell von tariflichen Vergütungsänderungen ausgenommen, die nach dem ersten Monat der Freistellungsphase wirksam werden. Der Wortlaut ist insoweit eindeutig und wird von der Klägerin auch nicht in Zweifel gezogen.

Die Zulässigkeit der vorliegenden einzelvertraglichen Regelung ist von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung bestätigt worden. Danach hat der Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell während der Freistellungsphase Anspruch auf die durch seine Vorarbeit in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche (BAG, Urt. v. 17.11.2015 - 9 AZR 509/14 , Rn. 30, juris; BAG, Urt. v. 22.05.2012 - 9 AZR 423/10 -, Rn. 26, juris; BAG, Urt. v. 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 50, juris; BAG, Urt. v. 04.10.2005 - 9 AZR 449/04 -, Rn. 16, juris). Im Blockmodell der Altersteilzeit tritt der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er erarbeitet sich im Umfang seiner Vorleistungen zum einen Ansprüche auf die spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht (BAG,

Urt. v. 24. Juni 2003 - 9 AZR 353/02 -, Rn. 32, juris) und damit ein Zeitguthaben. Die Berechnung der in der Arbeitsphase angesparten und in der Freistellungsphase zu zahlenden Entgelte hat „zeitversetzt“ zu erfolgen (vgl. BAG, Urt. v. 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 - aaO.). Die Teilzeitvergütung ist während des Zeitraums der Freistellungsphase auszuzahlen, der in seiner Lage dem Zeitraum der Arbeitsphase entspricht (vgl. BAG, Urt. v. 19.12.2006 - 9 AZR 230/06 -, Rn. 21, juris). In der Freistellungsphase ist für die Bemessung der Altersteilzeitvergütung grundsätzlich spiegelbildlich dieselbe tarifliche Vergütung zugrunde zu legen, nach der während der Arbeitsphase die Vergütung bemessen war (ErfK/Rolfs, 22. Aufl., § 8 ATG Rn. 10), es sei denn, es ist etwas Anderes - einzelvertraglich oder tarifvertraglich - vereinbart. Kommt es in der Freistellungsphase zu Lohnerhöhungen, einem Einfrieren oder einer Kürzung von Zuwendungszahlungen, ist (mindestens) das auszuzahlen, was der Altersteilzeitarbeitnehmer erarbeitet hat (BAG, Urt. v. 17.11.2015 - 9 AZR 509/14 -, Rn. 30, juris).

Diese Grundsätze zur Höhe der Vergütung während der Freistellungsphase im Blockmodell der Altersteilzeit hat das Bundesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Klägerin auch ganz allgemein aufgestellt und nicht nur bezogen auf tarifvertragliche Regelungen.

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin verstößt § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV auch nicht gegen den in § 4 Abs. 3 TVG normierten Günstigkeitsgrundsatz. Nach dieser Vorschrift ist eine von tariflichen Vorschriften abweichende Abmachung nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet ist oder eine Änderung der tariflichen Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthält. Die einzelvertragliche Regelung in § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV verstößt indessen nicht gegen eine auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien anwendbare günstigere Tarifnorm.

Die Klägerin kann sich nicht mit Erfolg auf Ziff. 6.2 ATZ-TV-AK berufen. Ziff. 5 ATZ-TV-AK regelte das Arbeitsentgelt und die Aufstockungszahlung für Altersteilzeitarbeit. Gemäß Ziff. 5.2 betrug das Altersteilzeitentgelt 50 v.H. der Monatstabellenvergütung. Eine Differenzierung zwischen der Vergütung bei „normaler“ Altersteilzeit, während derer innerhalb der gesamten Laufzeit die Arbeitszeit auf 50 % reduziert wird und der Altersteilzeit im Blockmodell enthielt der ATZ-TV-AK nicht. In Ziff. 6.2 ATZ-TV-AK war

eine Dynamisierung der Altersteilzeitvergütung geregelt. Danach wurden bei einer Erhöhung der Monatstabellenvergütung während der Zeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Altersteilzeitentgelt und der Aufstockungsbetrag entsprechend angepasst. Die Klägerin verkennt indessen, dass der ATZ-TV-AK durch § 2 Ziff. 2 des zweiten Änderungstarifvertrages vom 20.11.2003 mit Wirkung zum 31.12.2009 für nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ohne Nachwirkung außer Kraft getreten ist. Damit findet der ATZ-TV-AK auf das vorliegende Altersteilzeitarbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung, sodass sich die Frage nach einem Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG hier nicht stellt.

**3.** Dem steht auch nicht § 2 Abs. 3 ÜTV-A entgegen. Danach sollten bei der Überleitung des zwischen der A. und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Manteltarifvertrages auf den zwischen ver.di und dem Omnibusverband Nord eV. (OVN) abgeschlossenen Manteltarifvertrag u.a. der ATZ-TV-AK in Kraft „bleiben“. Sowohl zum Zeitpunkt des Abschlusses des ÜTV-A (26.08.2010) als auch zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens (01.01.2010) war der ATZ-TV-AK bereits ohne Nachwirkung außer Kraft gesetzt worden.

Schon vom Wortlaut her, kann ein Tarifvertrag, der ohne Nachwirkung zu einem bestimmten Zeitpunkt (31.12.2009) außer Kraft gesetzt worden ist, nach diesem Zeitpunkt (01.01.2010) nicht mehr in Kraft „bleiben“. Nach der teleologischen Auslegung des § 2 Abs. 3 ÜTV-A ergibt die Formulierung „bleiben in Kraft“ nur im Hinblick auf § 2 Ziff. 2 Satz 2 des zweiten Änderungstarifvertrages zum ATZ-TV-AK Sinn. Nach dieser Tarifnorm sollten die tariflichen Bestimmungen des ATZ-TV-AK über den 31.12.2009 hinaus nur für diejenigen Altersteilzeitarbeitnehmer, die vor dem 31.12.2009 in Altersteilzeitarbeit getreten waren, weitergelten. Für diese sogenannten Alt-Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sollte der ATZ-TV-AK mithin auch über den 31.12.2009 hinaus in Kraft „bleiben“. Aber auch die historische Auslegung zeigt, dass die Tarifvertragsparteien des ATZ-TV-AK - die im Übrigen die gleichen waren, wie diejenigen des ÜTV-A - eine Verlängerung der Laufzeit in einem Änderungstarifvertrag vereinbart hätten. Im ATZ-TV-AK vom 18.05.1999 vereinbarten die Tarifvertragsparteien, dass dieser am 31.07.2004 außer Kraft treten sollte. Mit dem ersten Änderungstarifvertrag vom 13.07.2001 behielten sie diese Laufzeit bei und mit dem zweiten Änderungstarifvertrag

vom 20.11.2003 verlängerten sie die Laufzeit bis zum 31.12.2009. Hätten die Tarifvertragsparteien des ATZ-TV-AK an der Außerkraftsetzungsregelung etwas ändern wollen, hätten sie dies durch einen dritten Änderungsstarifvertrag geregelt.

4. Die Klägerin geht auch Fehl in der Auffassung, dass § 4 Ziff. 2. a) ATZ-ArbV im Hinblick auf den GTV-AK-neu gegen den in § 4 Abs. 3 TVG normierten Günstigkeitsgrundsatz verstößt. In der Anlage 1 zum GTV-AK-neu sind die Monatstabellengehälter mit Wirkung zum 01.01.2021 und nochmals zum 01.10.2021 angehoben worden. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Höhe der vom Arbeitgeber geschuldeten Vergütung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung geregelt. Die Arbeitsleistung hat die Klägerin indessen ausschließlich in der Arbeitsphase ihrer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell erbracht. Zu jenem Zeitpunkt waren die hier strittigen Tarifierhöhungen noch nicht in Kraft. Die Klägerin ist während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung teilweise im Hinblick auf die folgende Freistellungsphase in Vorleistung getreten. Die während der Arbeitsphase durch die Vorleistung gestundete Vergütung bemisst sich nach dem zum Zeitpunkt der erbrachten Arbeitsleistungen geltenden Monatstabellengehältern und wird sodann zeitversetzt in der Freistellungsphase ausgezahlt. Der GTV-AK-neu enthält keine Regelungen für die Höhe der Vergütung innerhalb der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell. Da die Klägerin während der Freistellungsphase keine Arbeit geleistet hat, stehen ihr die für 2021 vereinbarten Tarifierhöhungen des GTV-AK-neu nicht zu.

II. Nach alledem war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...