

Aktenzeichen: 5 AZR 8/85

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. Januar 1986

- 5 AZR 8/85 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 24. April 1984

- 39 Ca 298/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 6. November 1984

- 8 Sa 66/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Gratifikationen

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 8/85

8 Sa 66/84 Berlin

Verkündet am
22. Januar 1986

Clobes,

Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 22. Januar 1986 durch den Vorsitzenden
Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Krems und Wengeler für Recht
erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. No-
vember 1984 - 8 Sa 66/84 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu
tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch dar-
über, ob der Klägerin für 1981 ein anteiliges und für 1982 ein
volles 13. Monatsgehalt in Höhe von insgesamt 1.976,-- DM zu-
steht.

Die Klägerin war zunächst aufgrund eines befristeten "Hono-
rarvertrages" vom 1. September 1981 bis zum 31. August 1982 als
Lehrerin mit 12 Unterrichtsstunden wöchentlich bei dem Beklagten
beschäftigt. Sie erhielt eine Vergütung von 28,50 DM je Unter-
richtsstunde. Daneben war und ist die Klägerin noch heute als
Sprachlehrerin an verschiedenen Volkshochschulen tätig.

Im Mai 1982 erhob die Klägerin Klage auf Feststellung, daß
zwischen den Parteien seit dem 1. September 1981 ein unbefri-
stetes Arbeitsverhältnis bestehe. Der Beklagte erkannte an, daß
das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien als Arbeitsverhältnis
zu beurteilen sei, bestritt aber weiterhin, daß dieses unbefri-



stet sei. Durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Februar 1983 - 5 Sa 104/82 - ist jedoch rechtskräftig festgestellt worden, die Befristung sei unwirksam und das Arbeitsverhältnis bestehe unbefristet über den 31. August 1982 hinaus fort. Aufgrund dieses Urteils hat die Klägerin am 2. Mai 1983 die Arbeit bei dem Beklagten wieder aufgenommen.

Mit ihrer am 18. August 1983 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen Klage hat die Klägerin verschiedene Zahlungsansprüche gegen den Beklagten geltend gemacht, u. a., soweit es hier noch interessiert, einen Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatsgehalt für 1981 in Höhe von 494,-- DM und ein volles 13. Monatsgehalt für 1982 in Höhe von 1.482,-- DM, insgesamt 1.976,-- DM.

Sie hat hierzu vorgetragen, alle unbefristet in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter des Beklagten erhielten ein 13. Monatsgehalt; nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie ebenfalls einen Anspruch hierauf. Die Vergütung auf Stundenlohnbasis sei nicht geeignet, eine unterschiedliche Behandlung sachlich zu rechtfertigen.

Durch Versäumnisurteil vom 14. September 1983 hat das Arbeitsgericht Berlin den Beklagten antragsgemäß verurteilt. Nach fristgerechtem Einspruch des Beklagten hat die Klägerin hinsichtlich des 13. Monatsgehalts beantragt,

das Versäumnisurteil vom 14. September
1983 aufrechtzuerhalten.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil insoweit aufzuheben und die Klage abzuweisen. Er hat - unbestritten - vorgetragen, mit der Klägerin sei ein 13. Monatsgehalt nicht vereinbart worden; keiner der auf Stundenlohnbasis beschäftigten Arbeitnehmer erhalte ein 13. Monatsgehalt. Im übrigen handele es sich dabei um eine freiwillige soziale Leistung, die mit den betreffenden Mitarbeitern einzelvertraglich vereinbart worden sei. Die Gewährung eines 13. Monatsgehalts stehe auch nicht in seinem Ermessen, sondern erfolge ausschließlich aufgrund der hierfür durch die Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel. Wegen der ohnehin ungewöhnlich hohen Stundenvergütung von 28,50 DM zahle er deshalb den nach Stunden bezahlten Kräften kein 13. Monatsgehalt. Schließlich beruft sich der Beklagte darauf, daß bei Vergütungsvereinbarungen der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz habe.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten antragsgemäß verurteilt, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.



I.1. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen, von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen hat die Klägerin keinen Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung oder kollektivrechtlicher Bestimmungen. Ihr Anspruch folgt jedoch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

2.a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der inhaltlich vom Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und vom Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG geprägt wird, gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilligen Leistungen die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer seines Betriebes hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 33, 57 ff. = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 45, 66 ff., 76 ff. und 86 ff. = AP Nr. 66, 67 und 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, jeweils m. w. N.). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz läßt danach dem Arbeitgeber die Freiheit, den Personenkreis abzugrenzen, dem freiwillige Leistungen zukommen sollen, oder Gruppen zu bilden, allerdings muß auch die Gruppenbildung sachlich gerechtfertigt sein.

b) Die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung ge-

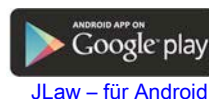


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



messen werden. Der Arbeitgeber, der eine freiwillige Leistung gewährt, will damit einen bestimmten Erfolg erreichen; er verfolgt also einen bestimmten Zweck, der sich auch darin erschöpfen kann, bereits erbrachte Leistungen nachträglich zusätzlich zu vergüten. In der Bestimmung dieses Zweckes ist der Arbeitgeber frei. Es steht ihm daher auch frei, die Voraussetzungen der freiwilligen Leistungen so zu bestimmen, daß diese zum gewünschten Erfolg führen. Daran zeigt sich jedoch, daß die Leistungsvoraussetzungen und damit vorgenommenen Differenzierungen in einer unmittelbaren Beziehung zum Zweck der Leistung stehen. Nur von diesem Zweck der Leistung her kann deshalb beurteilt werden, ob eine vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, weil sie geeignet ist, diesem Zweck zu dienen, d. h. den gewünschten Erfolg herbeizuführen. Allerdings muß auch insoweit noch geprüft werden, ob der verfolgte Zweck nicht als solcher sachwidrig ist und deshalb die auf ihn gestützte Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen kann (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG 45, 86 ff. = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung m. w. N.).

3.a) Der Beklagte zahlte das 13. Monatsgehalt an alle ständigen unbefristet angestellten Mitarbeiter ohne besondere Bezeichnung oder Angabe eines bestimmten Zweckes auf freiwilliger Grundlage. Zweck einer solchen Zahlung ist es aber - soweit nichts anderes verlautbart wird -, die in der Vergangenheit erbrachten Leistungen der Arbeitnehmer zusätzlich zu vergüten, und zwar - da sie an alle Mitarbeiter in gleicher Höhe gezahlt wird - ohne Rücksicht auf besondere Leistungen oder sonstige besondere Um-



stände im Einzelfall. Es ist deshalb nicht sachgerecht, der auf Stundenlohnbasis entlohnnten, nach der rechtskräftigen Entscheidung in dem Statusverfahren ebenfalls unbefristet angestellten Klägerin diese zusätzliche Leistung nicht zu gewähren. Sie hat ihre Arbeitsleistung ebenso erbracht wie die mit Monatsgehalt vergüteten unbefristet angestellten Mitarbeiter.

b) Der Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, daß er das 13. Monatsgehalt wegen der Höhe des Stundensatzes von 28,50 DM gewissermaßen ratenweise, verteilt über das ganze Jahr, an die auf Stundenlohnbasis entlohnnte Klägerin auszahlt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß bei einem Vergleich der Vergütung je Stunde bei entsprechender Berücksichtigung der den Monatsgehaltsempfängern zugestandenen Zeiten für Vor- und Nacharbeiten die "Honorarkräfte" nicht besser bezahlt werden als die Gehaltsempfänger.

4. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht berücksichtigt, daß der Beklagte sich nicht nur auf die unterschiedliche Bezahlung der Honorarkräfte und der Gehaltsempfänger berufen hat, sondern auch darauf, daß die Klägerin nicht mit ihrer vollen Arbeitskraft zu seiner Verfügung steht, sondern noch bei anderen Arbeitgebern tätig ist. Dieser Umstand ist nicht geeignet, den völligen Ausschluß der Klägerin von dem 13. Monatsgehalt sachlich zu rechtfertigen, da er sich schon in dem entsprechend niedrigeren Gehalt auswirkt.

5. Auch der Einwand der Revision, durch die Beachtung des



Gleichbehandlungsgrundsatzes könnten nicht die Regeln über eine ergänzende Vertragsauslegung umgangen werden, kann zu keiner anderen Entscheidung führen. Der einzelne Arbeitnehmer kann zwar allein aufgrund der Tatsache, daß ein anderer Arbeitnehmer ein höheres Gehalt erhält als er selbst, keine Ergänzung seines Arbeitsvertrages verlangen. Zahlt der Arbeitgeber jedoch Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen eine zusätzliche Leistung, dann darf er davon einzelne Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen ebenfalls erfüllen, nicht ausnehmen. Tut er dies gleichwohl, dann hat der übergangene Arbeitnehmer auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes und nicht aufgrund ergänzender Vertragsauslegung ebenfalls Anspruch auf diese Leistung. Nachdem die Klägerin aber aufgrund des rechtskräftigen Urteils in dem Statusverfahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten steht, ist sie ebenso wie die übrigen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer zu behandeln.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Schneider

Dr. Krems

Wengeler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)