

Aktenzeichen: 6 AZR 538/89
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. Januar 1992
- 6 AZR 538/89 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 03. Februar 1989
- 3 Ca 439/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 18. Juli 1989
- 13 Sa 596/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung; BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1;
BAT § 3

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](#)

6 AZR 538/89
13 Sa 596/89 Niedersachsen

Verkündet am
23. Januar 1992
Klapp,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

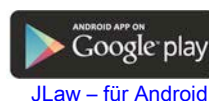
pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Dr. Freitag und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Buschmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. Juli 1989 - 13 Sa 596/89 - wird zurückgewiesen.



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



2. Das beklagte Land 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 über die Zahlung einer anteiligen Sonderzuwendung für das Jahr 1987.

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1985 beim beklagten Land als wissenschaftliche Hilfskraft aufgrund befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. In den für das Jahr 1987 abgeschlossenen Arbeitsverträgen war jeweils vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen in Abschnitt II des Runderlasses des Ministers für Wissenschaft und Kunst (MWK) vom 3. November 1986 (ND MBl. S. 1057) in der jeweiligen Fassung richte.

Der Runderlaß enthält in Ziffer II folgende Regelungen:

Nr. 8

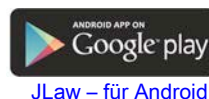
Die Arbeitszeit darf höchstens 83 Stunden monatlich oder 19 Stunden wöchentlich betragen.

Nr. 16

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und einer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit von mindestens 42 Stunden monatlich oder 10 Stunden wöchentlich erhalten eine Zuwendung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung i.d.F. des Artikels VI Nr. 2 des Gesetzes vom 23.5.1975 (BGBl. I S. 1173), zuletzt geändert durch § 33 des Gesetzes vom 6.12.1985 (BGBl. I S. 2154). Der Grundbetrag der Zuwendung



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



(§ 6 Abs. 1 des Gesetzes) vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitszeit weniger als 42 Stunden monatlich oder 10 Stunden wöchentlich betragen hat, um ein Zwölftel.

Die vereinbarte monatliche Arbeitszeit des Klägers betrug in der Zeit vom 1. Januar 1987 bis zum 30. September 1987 41 Stunden und in der Zeit vom 1. Oktober 1987 bis zum 31. Dezember 1987 46 Stunden. Das beklagte Land zahlte dem Kläger deshalb nach Ziffer II Nr. 16 des Runderlasses nur eine Zuwendung in Höhe von 3/12 eines Bruttomonatsgehalts.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß auch der Zeitraum vom 1. Januar 1987 bis 30. September 1987 bei Berechnung der Höhe der Zuwendung zu berücksichtigen sei, so daß ihm ein - der Höhe nach unstreitiger - Anspruch auf weitere 9/12 eines Bruttomonatsgehalts zustehe. Die Regelung in Ziffer II Nr. 16 des Runderlasses sei insoweit unwirksam, als Zeiten, in denen wissenschaftliche Hilfskräfte mit weniger als der Hälfte der höchstmöglichen Arbeitszeit von 83 Stunden monatlich beschäftigt seien, bei der Berechnung der Sonderzuwendung nicht zu berücksichtigen seien. Die unterschiedliche Behandlung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, mit denen eine Arbeitszeit von 42 und mehr Stunden vereinbart sei, gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeitern, mit denen weniger als 42 Stunden monatlich vereinbart seien, verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie sei nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Ein sachlicher Grund sei insbesondere nicht in dem unterschiedlichen Umfang der vereinbarten Arbeitsleistung zu sehen. Dies folge auch aus Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.



Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn
651,36 DM brutto nebst 8 % Zinsen aus dem sich
daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 31. August
1988 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Regelung im Runderlaß, die zum Ausschluß der mit weniger als der Hälfte der höchstmöglichen Arbeitszeit von 83 Stunden beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern von der Sonderzuwendung führe, sei sachlich gerechtfertigt. Die Unterscheidung habe den tariflichen Bestimmungen für Angestellte im öffentlichen Dienst entsprochen. Angestellte, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt worden seien, seien nach § 3 Buchst. g BAT in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des BAT gefallen und hätten demgemäß auch keinen Anspruch auf Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte gehabt. Diese Differenzierung sei im Runderlaß vom 3. November 1986 für die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die nicht unter den Geltungsbereich des BAT fielen (§ 3 Buchst. g BAT), übernommen worden. Auch handele es sich bei den Arbeitsverhältnissen der wissenschaftlichen Hilfskräfte nicht um Arbeitsverhältnisse im klassischen Sinne. Da den wissenschaftlichen Hilfskräften mit weniger als 42 Stunden monatlich mehr Zeit für die eigene Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehe als wissenschaftlichen Hilfskräften mit einer höheren Stundenzahl, rechtfertige auch dieser Umstand eine unterschiedliche Behandlung.



Das beklagte Land hat ferner geltend gemacht, ihm müsse Vertrauensschutz eingeräumt werden. Falls eine Ungleichbehandlung vorliege, sei diese erst in Zukunft schrittweise abzubauen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger 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. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf eine Zuwendung für das Jahr 1987 in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zusteht. Soweit aufgrund der Verweisung im Arbeitsvertrag auf Ziffer II Nr. 16 des Runderlasses vom 3. November 1986 die Zeit vom 1. Januar 1987 bis 30. September 1987, während der eine monatliche Arbeitszeit von 41 Stunden vereinbart war, bei der Berechnung der Zuwendung nicht zu berücksichtigen ist, verstößt dies gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dem Kläger steht deshalb wie einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, mit dem eine Arbeitszeit von 42 und mehr Stunden monatlich vereinbart ist, eine Zuwendung für das Jahr 1987 in voller Höhe zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, durch den Runderlaß vom 3. November 1986 seien die Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Hilfskräfte generell und einheitlich geregelt worden.



Bei einer solchen Regelung müsse der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Soweit nach Ziffer II Nr. 16 des Runderlasses wissenschaftlichen Hilfskräften mit einer monatlichen Arbeitszeit von weniger als 42 Stunden kein Anspruch auf eine Sonderzuwendung zustehe, während wissenschaftliche Hilfskräfte mit 42 und mehr Stunden eine Sonderzuwendung erhielten, sei dies gleichheitswidrig. Sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung lägen nicht vor. Weder der Zweck der Leistung noch die Art der Tätigkeit rechtfertigten die Differenzierung. Insbesondere sei der unterschiedliche Arbeitsumfang kein sachlicher Grund. Das beklagte Land könne auch nicht auf tarifliche Bestimmungen verweisen, von deren Geltung wissenschaftliche Hilfskräfte gerade ausgenommen seien (§ 3 Buchst. g BAT). Dem beklagten Land könne auch nicht zugebilligt werden, den Gleichbehandlungsgrundsatz erst in der Zukunft zu beachten.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln, und er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unter-



schiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß (BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe, m.w.N.).

2. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ist nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beurteilen. Wissenschaftliche Hilfskräfte sind nach § 3 Buchst. g BAT vom persönlichen Geltungsbereich des BAT ausgenommen. Ihre Arbeitsbedingungen werden demgemäß durch den Runderlaß vom 3. November 1986 geregelt. Dieser ist durch einzelvertragliche Bezugnahme Inhalt des jeweiligen Arbeitsvertrages. Daraus folgt, daß das beklagte Land der Gruppe von wissenschaftlichen Hilfskräften, mit denen eine Arbeitszeit von 42 und mehr Stunden pro Monat vereinbart ist, eine Sonderzuwendung als freiwillige Leistung gewährt, während die wissenschaftlichen Hilfskräfte, mit denen eine Arbeitszeit von weniger als 42 Stunden pro Monat vereinbart ist, die Zuwendung nicht erhalten.

Der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes steht nicht entgegen, daß dieser im Bereich der Vergütung nur beschränkt Anwendung findet, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Dies gilt nur für einzelvertraglich vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer besserstellt, so können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders ist es aber, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden



Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (BAGE 63, 181, 185 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrlG, zu II 2 der Gründe, m.w.N.).

Das ist hier der Fall. Das beklagte Land gewährt allen wissenschaftlichen Mitarbeitern, deren vereinbarte Arbeitszeit 42 bis höchstens 83 Stunden monatlich beträgt, eine Sonderzuwendung und schließt die übrigen Hilfskräfte von dieser Regelung aus. Damit ist der Umfang der Arbeitsleistung maßgebende Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzuwendung.

3. Die unterschiedliche Behandlung wäre nur gerechtfertigt, wenn das beklagte Land dafür einen sachlichen Grund geltend machen könnte. Daran fehlt es jedoch.

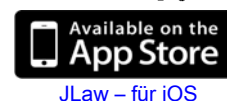
a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung (so bereits BAG Urteil vom 6. April 1982 - BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III der Gründe; BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAGE 63, 181, 186 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrlG, zu II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen, jeweils m.w.N.). Dieser Rechtsgrundsatz hat auch Eingang in die gesetzliche Regelung des Art. 1 § 2 Abs. 2 BeschFG 1985 gefunden, auf die es aber vorliegend nicht ankommt, weil die unterschiedliche Behandlung der wissenschaftlichen Hilfskräfte in bezug auf



die Gewährung der Zuwendung allein im Hinblick auf den vereinbarten unterschiedlichen Umfang der Arbeitsleistung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz jedenfalls nicht gerechtfertigt ist. Es kann deshalb dahinstehen, ob die gesetzliche Regelung nur auf das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern im Sinne von Art. 1 § 2 Abs. 2 BeschFG 1985 anwendbar ist (vgl. GK-TzA-Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG Rz 10) oder auch die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer verbietet (vgl. BAGE 62, 334 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985).

b) Die unterschiedliche Behandlung ist auch nicht durch den Leistungszweck bedingt. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht insoweit aus, daß der Zweck der jährlichen Sonderzuwendung darin liegt, geleistete Dienste zusätzlich zu vergüten sowie erwiesene und zukünftige Betriebstreue zu honorieren. Diese Gesichtspunkte treffen auf die gesamte Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, der eine Differenzierung je nach dem Umfang der monatlich zu leistenden Stunden rechtfertigen könnte.

c) Dies gilt in gleicher Weise im Hinblick auf die Art der Tätigkeit. Das beklagte Land rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung damit, daß denjenigen, die weniger als 42 Stunden monatlich arbeiten, mehr Zeit zu eigener Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehe, als denjenigen, die 42 bis 83 Stunden monatlich tätig seien. Damit führt das beklagte Land jedoch keinen sachlichen Grund zur unterschiedlichen Behandlung beider Gruppen wissenschaftlicher Hilfskräfte an. Zum einen besteht kein sachlicher



Zusammenhang zwischen der Beschäftigung zur eigenen Aus- und Weiterbildung und der Gewährung einer freiwilligen Sonderzuwendung; zum anderen erfolgt die Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung anteilig zur vereinbarten Arbeitszeit. Dieser Umstand vermag also nicht zu rechtfertigen, daß die Gruppe mit der kürzeren Arbeitszeit in vollem Umfang von der Gewährung der Zuwendung ausgeschlossen wird.

d) Die unterschiedliche Behandlung ist auch nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil bei Inkrafttreten des Erlasses vom 3. November 1986 (1. Januar 1987) Angestellte, deren vereinbarte Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten betrug, vom persönlichen Geltungsbereich des BAT ausgenommen waren (§ 3 Buchst. q BAT in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung) und ihnen deshalb kein Anspruch auf eine Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte zustand. Daraus, daß das beklagte Land an diese tarifliche Regelung anknüpfen wollte, folgt nicht die sachliche Rechtfertigung der Erlaßregelung.

In welchem Umfange die Tarifvertragsparteien Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandeln dürfen, ist auch nach Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes umstritten (vgl. GK-TzA-Mikosch, Art. 1 § 6 Rz 12 ff.; BAGE 62, 334 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985). Darauf kommt es jedoch vorliegend nicht an. Die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte fällt schon nach § 3 Buchst. g BAT nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des BAT. Die Arbeitsbedingungen richten sich deshalb nicht nach tariflichen Bestimmungen, sondern



nach dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Runderlaß. Dieser unterliegt aber, unabhängig davon, welchen Gestaltungsspielraum die Tarifvertragsparteien hätten, der Überprüfung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Überprüfung hält der Ausschluß der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einer Arbeitszeit von weniger als 42 Stunden monatlich nicht stand. Ist der Ausschluß des Klägers von der Leistung damit rechtsunwirksam, so kann er verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (BAGE 63, 181, 187 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrtG, zu II 4 der Gründe, m.w.N.).

4. Soweit das beklagte Land anknüpfend an die Rechtsprechung des Fünften Senats (BAGE 45, 66, 75 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe) geltend macht, ihm müsse eine Übergangsfrist zum schrittweisen Abbau der Ungleichbehandlung gewährt werden, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Es ist schon zweifelhaft, ob das beklagte Land in Anbetracht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der unterschiedlichen Behandlung von teil- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern seit dem Urteil vom 6. April 1982 (BAGE 38, 232 = AP, aaO) und insbesondere nach Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am 1. Mai 1985 im Zeitpunkt des Erlasses am 3. November 1986 davon ausgehen durfte, der Ausschluß der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einer Arbeitszeit von weniger als 42 Stunden werde einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Dies kann jedoch dahinstehen. Jedenfalls besteht weder im Hinblick auf die Höhe der für das beklagte Land eintretenden finanziellen Belastung noch unter Be-



rücksichtigung sonstiger Umstände Veranlassung, nicht auf die
sich aus dem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz erge-
bende Rechtsfolge zu erkennen.

III. Das beklagte Land hat die Kosten seiner erfolglosen Revision
nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Peifer

Dr. Freitag

Dr. Armbrüster

Ostkamp

Buschmann

