

Jahressonderzahlung, Rechtsnatur,  
Gleichbehandlung von Teilzeitkräften,  
Bindung der Tarifparteien an Grundrechte

§2 BeschFG  
1/2000

BeschFG §2 Abs.1; GG Art.3

BAG EWiR §2 BeschFG 1/2000, 261 (Däubler)

Leitsätze des Verfassers:

1. Die Tarifparteien können frei entscheiden, ob Jahressonderzahlungen für die in den einzelnen Monaten erbrachte Arbeitsleistung geschuldet werden oder ob sie bewiesene Betriebstreue honorieren und einen Anreiz für künftige Betriebstreue geben wollen.
2. Wird die zweite Möglichkeit gewählt, ist es nicht zu beanstanden, wenn die während einer bestimmten Periode bezogene Vergütung als Bezugsgröße gewählt wird.
3. Es stellt keine gegen §2 Abs.1 BeschFG verstoßende Benachteiligung von Teilzeitkräften dar, wenn ein Arbeitnehmer, der üblicherweise Vollzeit arbeitete, für den fraglichen Monat Teilzeit vereinbart hatte und deshalb eine entsprechend geringere Sonderzahlung erhält.
4. Eine solche Regelung verstößt auch nicht gegen den aus Art.3 GG folgenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, an den die Tarifparteien gebunden sind.
5. Wünscht der Arbeitnehmer Teilzeit, so muss ihn der Arbeitgeber nicht von sich aus auf die eintretende Minderung einer Jahressonderzahlung hinweisen.

BAG, Urt. v. 18. 8. 1999 – 10 AZR 424/98, ZIP 2000, 156 (LAG Hamburg) +

**Kurzkommentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. Der so genannte Zuwendungs-TV für Angestellte des öffentlichen Dienstes sieht eine Jahressonderzahlung vor. Diese bestimmt sich gem. §2 nach der Höhe der Urlaubsvergütung, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.

Der Kläger hatte seine Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. August bis 30. November vertraglich von 38,5 auf 19 Stunden wöchentlich reduziert, so dass er eine geringere Zahlung erhielt. Er sah sich als Teilzeitkraft diskriminiert; zumindest könne er wegen unterlassener Aufklärung Schadensersatz verlangen, da er bei Kenntnis der Kürzungsmöglichkeit niemals Teilzeit vereinbart hätte.

2. Das BAG nahm den Fall zum Anlass, im Anschluss an seine bisherige Rechtsprechung zu differenzieren. Wird die Sonderzahlung zeitanteilig verdient, allerdings erst am vereinbarten Fälligkeitstag ausbezahlt, so geht sie in das Synallagma ein. In diesem Fall hätte der Kläger ersichtlich einen gegen §2 BeschFG verstoßenden Nachteil erlitten. Die Auslegung des Tarifvertrags ergab jedoch, dass es diesem auf die aktuelle und künftige Betriebstreue ankam, was unter anderem daran deutlich wurde, dass die Zuwendung entfallen sollte, wenn der Arbeitnehmer vor dem 31. März des Folgejahres auf eigenen Wunsch oder auf Grund schuldhafter Vertragsverletzung ausschied.

Das Abstellen auf einen bestimmten Monat verstieß nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, den auch die Tarifparteien zu beachten haben. Ob die tarifliche Regelung in jedem Einzelfalle „die gerechteste und zweckmäßigste Regelung“ darstelle, könne das Arbeitsgericht nicht prüfen.

Auch ein Schadensersatzanspruch konnte den Kläger nicht zum Ziel führen. Der Arbeitgeber sei zu Hinweisen und Informationen nur dann verpflichtet, wenn aufseiten des Arbeitnehmers ein besonderer Aufklärungsbedarf bestehe, der für den Arbeitgeber erkennbar sei. Dies könne etwa dann angenommen werden, wenn es um einen Umstand aus der Sphäre des Arbeitgebers gehe; davon konnte hier jedoch nicht die Rede sein.

3. Die Entscheidung bestätigt die bisherige Praxis. Die gegebene Begründung enthält jedoch drei Elemente, die nicht selbstverständlich sind.

– Der aus Art. 3 Abs. 1 GG folgende arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bindet auch die Tarifparteien. Dies ist inhaltlich zu billigen, wenngleich eine Ungeheimtheit entsteht: Im Zusammenhang mit tariflichen Altersgrenzen hatte das Gericht eine unmittelbare Bindung an Art. 12 Abs. 1 GG ausdrücklich abgelehnt (BAG NZA 1998, 715; BAG NZA 1998, 716). Ob insoweit zwischen Gleichheits- und Freiheitsrechten zu differenzieren ist, muss die weitere Entwicklung zeigen.

– Die im konkreten Einzelfall eingreifende Tarifnorm („fiktiver Urlaub im ganzen Monat September“) hatte nicht ausdrücklich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert. Von daher kam von vorneherein nur eine mittelbare Diskriminierung in Betracht. Das BAG prüfte im Einzelnen ihr Vorliegen und übertrug damit einen Maßstab in den Bereich des § 2 Abs. 1 BeschFG, der sonst nur bei geschlechtsbezogener Diskriminierung angewandt wird.

– Das Abstellen auf den erkennbaren „Aufklärungsbedarf“ des Arbeitnehmers ist vom Ansatz her zu billigen, zumal es dem Arbeitgeber nichts Unzumutbares abverlangt. Praktische Bedeutung wird dieser Grundsatz in erster Linie beim Abschluss von Aufhebungsverträgen erlangen, wo bei Verletzung von Aufklärungspflichten gegebenenfalls die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses im Wege des Schadensersatzes verlangt werden kann (Einzelheiten bei *Däubler*, in: Kittner/Däubler/Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, 4. Aufl., 1999, Einl. Rz. 303 ff.).

Insgesamt ist der überzeugend begründeten Entscheidung des BAG zuzustimmen.