

**Weihnachtsgeld: Arbeiter dürfen schlechter dran sein als Angestellte**

In Tarifverträgen darf geregelt sein, dass Arbeiter, die vor dem 30. 11. eines Jahres auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, kein anteiliges Weihnachtsgeld erhalten, Angestellte in der selben Situation aber doch, weil dem Interesse der Arbeitgeber, „Eigenkündigungen von Arbeitern vor dem Stichtag entgegenzuwirken“, mehr Bedeutung beizumessen ist als bei Angestellten.

Quelle: Wolfgang Büser

**Anteiliges 13. Monatseinkommen; Arbeiter; Angestellte**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 18.10.2000

**Referenz:** JurionRS 2000, 10212

**Aktenzeichen:** 10 AZR 503/99

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

I. ArbG Stuttgart

27 Ca 439/97 - Urteil vom 12. Februar 1998

II. LAG Baden-Württemberg

8 Sa 77/98 - Urteil vom 6. Juli 1999

**Rechtsgrundlagen:**

§ 2 Abs. 3 Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21.05.1997

§ 2 Abs. 3 Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des Baugewerbes vom 21.05.1997

**Fundstellen:**

BAGE 96, 72 - 78

ARST 2001, 113

AuA 2001, 474-475

BB 2001, 420-422 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2001, 710-711 (Volltext mit amtl. LS)

EWiR 2001, 579

FA 2001, 61

FA 2001, 82

FAr 2001, 61

FAr 2001, 82

MDR 2001, 574 (Volltext mit amtl. LS)

NWB 2001, 767

NZA 2001, 508-510 (Volltext mit amtl. LS)

SAE 2001, 239

ZAP EN-Nr. 0/2001

ZIP 2001, 716-718

ZTR 2001, 232

---

## BAG, 18.10.2000 - 10 AZR 503/99

### **Amtlicher Leitsatz:**

1. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes verstoßen mit den tariflichen Regelungen, mit denen Arbeitern kein anteiliges 13. Monatseinkommen gewährt wird, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis vor dem 30. November des laufenden Kalenderjahres selbst kündigen, während Angestellten ein solcher tariflicher Anspruch bei einer fristgerechten Eigenkündigung zusteht, nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG .

2. Es liegt im Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien, mit dieser unterschiedlichen Regelung dem Interesse der Arbeitgeber, Eigenkündigungen von Arbeitern vor dem Stichtag entgegenzuwirken, mehr Bedeutung beimessen als bei Angestellten. An diese sachlich begründete Einschätzungsprärogative sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden.

### **Tenor:**

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Juli 1999 - 8 Sa 77/98 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein anteiliges 13. Monatseinkommen zusteht.
- 2 Der Kläger war bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, als Arbeiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch fristgerechte Kündigung des Klägers am 31. Juli 1997. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 (TV-13. Monatseinkommen/Arb. ) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Dieser lautet ua. :
- 3 "§ 2
- 4 13. Monatseinkommen
- 5 (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. . .

- 6 (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf, jedoch mindestens drei Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1.
- 7 (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag
- 8 a) durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder
- 9 b) durch Fristablauf oder
- 10 c) durch Kündigung des Arbeitnehmers, um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen oder
- 11 d) im gegenseitigen Einvernehmen
- 12 beendet wird und zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate bestanden hat, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1. "
- 13 § 2 des Tarifvertrags über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 (TV-13. Monatseinkommen/Ang. ) lautet:
- 14 13. Monatseinkommen
- 15 (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. . . .
- 16 (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Abs. 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens drei Monate ununterbrochen besteht.
- 17 (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Abs. 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Ein Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem nicht einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. . . . "
- 18 Der Kläger macht einen Anspruch auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens für das Kalenderjahr 1997 in Höhe von 2. 252, 47 DM brutto geltend.
- 19 Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe dieser tarifliche Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen zu. § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. mit dem Ausschluß dieses Anspruchs im Falle einer Eigenkündigung vor dem Stichtag verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG , weil Angestellte gem. § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Ang. in diesem Fall ein anteiliges Monatsgehalt erhalten. Diese Ungleichbehandlung geschehe ohne Sachgrund. Ein stärkerer Arbeitsplatzwechsel im Bereich der Arbeiter sei kein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Diese Tendenz werde nicht durch die erhöhte Bereitschaft der Arbeiter zum Wechsel des Arbeitsplatzes hervorgerufen, sondern durch aufgezwungene Bedingungen aufgrund von

Insolvenzen, Betriebsschließungen, hohem Stellenabbau sowie "Winterkündigungen" in der Schlechtwetterzeit.

- 20 Der Kläger hat beantragt,
- 21 die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2. 252, 47 DM brutto nebst 4% Zinsen seit dem 1. September 1997 zu zahlen.
- 22 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 23 Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz liege trotz des unterschiedlichen Regelungsinhalts nicht vor. Bei Arbeitern sei eine erheblich höhere Fluktuation zu verzeichnen. Ca. 40% der gewerblichen Arbeitnehmer wechselten jährlich ihr Arbeitsverhältnis. Es sei statistisch erwiesen, daß Arbeiter häufig selbst kündigen, um einen attraktiveren Arbeitsplatz mit höherem Stundenlohn zu erhalten. Dies sei auf Grund der deutlich kürzeren Kündigungsfristen auch leichter als bei Angestellten. Durch das Erfordernis, daß der Arbeiter vor dem 30. November des Jahres nicht durch Eigenkündigung ausscheiden dürfe, um den Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen nicht zu verlieren, solle eine Motivation geschaffen werden, von einer Eigenkündigung Abstand zu nehmen. Durch die tarifliche Regelung solle die Betriebstreue gefördert werden.
- 24 Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

- 25 Die Revision des Klägers ist unbegründet.
- 26 I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe keinen tariflichen Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen, weil § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung vor dem 30. November keinen Anspruch vorsehe. Diese Tarifregelung verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, obwohl § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Ang. in diesem Fall einen anteiligen Anspruch gewähre. Zweck der unterschiedlichen Behandlung von Arbeitern und Angestellten sei, der Tendenz der Arbeiter entgegenzuwirken, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, um zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Wenn die Tarifvertragsparteien zur Einschränkung dieser Tendenz die Behandlung von Arbeitern und Angestellten bei der Gewährung eines anteiligen 13. Monatseinkommens unterschiedlich geregelt hätten, sei dies sachlich gerechtfertigt. Die Tarifvertragsparteien hätten mit dieser Regelung die ihnen eingeräumte Gestaltungsbefugnis nicht überschritten.
- 27 Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden.
- 28 II. Der Kläger hat keinen tariflichen Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen für das Kalenderjahr 1997, da der Ausschluß von Arbeitern, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 30. November auf Grund einer Eigenkündigung beenden, nach § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt.
- 29 1. Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie die Befugnis, für ihre Mitglieder die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln. Bei der Normensetzung steht ihnen ein weiter Regelungsspielraum und in bezug auf die sachlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu. Die Tarifvertragsparteien haben dabei jedoch den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten. Der Gleichheitsgrundsatz verbietet es den Tarifvertragsparteien, in einem oder in getrennten Tarifverträgen gleiche Sachverhalte ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln (BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 809/96 - BAGE 87, 210; 13. November 1985 - 4 AZR

234/84 - BAGE 50, 137, 141 ff. [BAG 13.11.1985 - 4 AZR 234/84] ). Eine Verletzung des Art. 3 GG liegt vor, wenn eine Gruppe von Normadressaten anders behandelt wird als eine andere, obwohl zwischen den Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, daß sie eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BVerfG 1. September 1997 - 1 BvR 1929/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 203; 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 - BVerfGE 82, 126). Bei Regelungen, die - wie hier - Personengruppen verschieden behandeln, müssen für die Differenzierung Gründe von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtfertigen können (vgl. BVerfG 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 - BVerfGE 82, 126, 146). Liegt ein solcher Grund nicht vor, kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen behandelt zu werden (ständige Rechtsprechung BAG 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40).

- 30** 2. Das Landesarbeitsgericht ist von diesen Grundsätzen ausgegangen und hat zutreffend angenommen, daß die Tarifvertragsparteien in unterschiedlichen Tarifverträgen Arbeiter und Angestellte des Baugewerbes ungleich behandeln. § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. gewährt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung vor dem Stichtag (30. November) keinen Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen, während Angestellte gemäß § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Ang. , deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet und das seit dem 1. Dezember des vorangegangenen Jahres bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat, für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens haben.
- 31** a) Diese ungleiche Rechtsfolge bei einer Kündigung des Arbeitnehmers vor dem Stichtag hinsichtlich eines anteiligen 13. Monatseinkommens für Arbeiter und für Angestellte ist jedoch sachlich gerechtfertigt.
- 32** Die von den Tarifvertragsparteien zugrunde gelegte Begründung für diese Ungleichbehandlung erschließt sich aus den tariflichen Regelungsinhalten zum 13. Monatseinkommen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. wird geregelt, daß der Arbeiter Anspruch auf anteiliges 13. Monatseinkommen hat, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag entweder durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder durch Fristablauf oder durch Kündigung des Arbeitnehmers, um die Voraussetzungen für den Bezug der Rente zu schaffen oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird. Nach § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Ang. besteht der Anspruch für Angestellte hingegen nur dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag durch außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem nicht einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Damit kommt deutlich zum Ausdruck, daß die Tarifvertragsparteien bei dem Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen danach differenzieren, ob der Arbeitgeber allein, Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder der Arbeiter allein für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Stichtag verantwortlich ist. Grund für die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten ist damit ersichtlich, die durch eigenverantwortliche Kündigung des Arbeiters herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch finanzielle Schlechterstellung beim 13. Monatseinkommen jedenfalls bis zum Stichtag zu erschweren bzw. einzuschränken.
- 33** b) Dieser Grund wird durch die vom Landesarbeitsgericht festgestellten sachlichen Gegebenheiten gerechtfertigt. Danach besteht bei Arbeitern gegenüber den Angestellten eine stärkere Tendenz, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, um zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Wenn die Tarifvertragsparteien durch die Regelung des § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. die Tendenz zu einem häufigeren Arbeitsplatzwechsel jedenfalls dadurch erschweren oder einschränken, daß kein anteiliger Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen entsteht, wenn und soweit es sich um Kündigungen von Arbeitern vor dem Stichtag handelt, und sie damit das Erfordernis, Eigenkündigungen von Arbeitern zu erschweren, als bedeutsamer einschätzen als bei Angestellten, so liegt dieses Verständnis in ihrem Beurteilungsermessen. Sie erkennen damit auf Grund dieser Gegebenheiten das Interesse der Arbeitgeber am Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses jedenfalls bis zum Stichtag an. Diese Einschätzungsprärogative überschreitet nicht ihren Gestaltungsspielraum.

**34** c) Entgegen der Auffassung des Klägers kann bei dieser Sach- und Rechtslage dahingestellt bleiben, ob Arbeitsplatzwechsel durch Eigenkündigung bei Arbeitern häufiger als bei Angestellten vorkommen oder ob ein so herbeigeführter Arbeitsplatzwechsel auch durch konjunkturelle, witterungsbedingte und sonstige betrieblich veranlaßte Gründe, wie Stellenabbau, Betriebsstillegungen, Konkurs des Arbeitgebers, ausbleibende Lohnzahlung uä. bedingt ist. Solange die Tarifvertragsparteien die einmal auf Grund sachlicher Gegebenheiten und unter Berücksichtigung der Interessenlage vereinbarte Tarifnorm des § 2 Abs. 3 TV-13. Monatseinkommen/Arb. mit dem Wegfall eines anteiligen 13. Monatseinkommens bei Eigenkündigung von Arbeitern - aus welchen Gründen auch immer - beibehalten, sind die Gerichte für Arbeitssachen an die von den Tarifvertragsparteien einmal getroffene, sachlich begründete Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien und die daraus erfolgte tarifliche Gestaltung gebunden. Deshalb brauchte das Landesarbeitsgericht entgegen der Verfahrensrüge des Klägers auch keine Auskunft der Tarifvertragsparteien über die Gründe der Beibehaltung der tariflichen Regelung bei späteren Tarifverhandlungen einholen.

**35** III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

**36**

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.