

LKS Rechtsanwälte, News vom 05.04.2016

Keine Gleichbehandlung bei außertariflicher Sonderzahlung

Wenn außertariflich Beschäftigte eine Sonderzahlung in Form eines 13. Gehalts gewährt bekommen, bedeutet dies nicht, dass dies auch gleichermaßen für die Beschäftigten nach Tariflöhnen gelten muss. Das Landesarbeitsgericht Nürnberg urteilte im vorliegenden Fall, dass eine vergleichbare Lage im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vorliegt und entschied den Rechtsstreit zugunsten eines beklagten Bauunternehmens.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die beiden Kläger, zwei ehemalige Mitarbeiter der zwischenzeitlich stillgelegten Beklagten, auf die der branchenspezifische Tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer Anwendung findet, machten die Zahlung eines vollen tariflichen Monatseinkommens als 13. Gehalt gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend. Sie begründeten ihren Anspruch damit, dass der Arbeitgeber anderen Mitarbeitern ein volles 13. Gehalt gezahlt habe. Der bestehende Anspruch ergebe sich aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach diesem ist der benachteiligte Arbeitnehmer den vergleichbaren Arbeitnehmern gleichzustellen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hatte dem Klägern recht gegeben und eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gesehen. Das Landesarbeitsgericht Nürnberg jedoch wies die Klagen der Kläger in der Berufungsinstanz ab und sah eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für nicht gegeben an.

Keine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Das LAG Nürnberg erklärt in den Entscheidungsgründen, dass die Voraussetzungen für die Anspruchsgrundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht gegeben seien. Entweder hätten sich die Kläger und die zu dem entscheidenden Zeitpunkt bei der Beklagten noch beschäftigten Arbeitnehmer nicht in vergleichbarer Lage befunden oder es sei ein Sachgrund für die Ungleichbehandlung gegeben gewesen.

Keine vergleichbare Lage der Arbeitnehmer

Das LAG Nürnberg wies in diesem Zusammenhang unter anderem darauf hin, dass im Bereich der Vergütung einer Arbeitsleistung der Gleichbehandlungsgrundsatz unter Beachtung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit anwendbar sei. Bei der durch die Kläger genannten angeblich vergleichbaren Arbeitnehmer, handelte es sich um außertariflich angestellte Mitarbeiter, in einer Vielzahl dieser beruhte die Zahlung des vollen 13. Gehalts auf einer individualrechtlichen arbeitsvertraglichen Regelung. Hier habe die Beklagte lediglich die bestehenden Pflichten aus der Vereinbarung im Arbeitsvertrag erfüllt und habe keine verteilende Entscheidung vorgenommen, so das LAG Nürnberg. Daher befänden sich diese Mitarbeiter schon nicht in einer vergleichbaren Lage.

Ungleichbehandlung bei sachlichem Differenzierungsgrund

Bei anderen durch die Kläger genannten Mitarbeitern bejahte das LAG Nürnberg zwar die vergleichbare Lage an sich, da in diesen Fällen arbeitsvertraglich tarifliche Leistungen geschuldet gewesen seien, es hätten jedoch nachvollziehbare sachliche Differenzierungsgründe für eine Ungleichbehandlung vorgelegen. Bezüglich einer Gruppe von Arbeitnehmern sei die Beklagte aufgrund ihrer Tätigkeit besonders auf diese angewiesen gewesen, es habe sich um

„Know-how-Träger“ gehandelt und es habe ab dem Schließungsbeschluss der Beklagten eine besondere Belastung dieser Mitarbeiter vorgelegen. Dies gelte auch für die andere Gruppe der vergleichbaren Mitarbeiter mit den Klägern. Die besondere Belastung genüge als nachvollziehbarer sachlicher Differenzierungsgrund aus. Ein Anspruch auf Zahlung eines vollen 13. Gehalts aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht gegeben.

LAG Nürnberg, Urteil vom 30.11.2015, Az. 2 Sa 644/14