# 13. Monatsgehalt / Grundsätzlich kein Anspruch tariflich bezahlter Mitarbeiter auf ein 13. Monatsgehalt, wenn außertarifliche Mitarbeiter ein volles 13. Monatsgehalt erhalten

Dr. Oliver K.-F. Klug © AGAD

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat mit Urteil vom 30.11.2015 (2 Sa 644/14) sehr ausführlich nach erfolgter Beweisaufnahme zur Differenzierungsmöglichkeit beim 13. Monatsgehalt entschieden. Danach besteht grundsätzlich kein Anspruch tariflich bezahlter Mitarbeiter auf ein 13. Monatsgehalt, wenn außertarifliche Mitarbeiter ein volles 13. Monatsgehalt erhalten. Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Bochum begrüßt das Urteil des LAGs.**

**“Zutreffenderweise stellt das LAG klar, dass ein außertariflicher Arbeitsvertrag, der keinerlei Dynamik in seiner Entwicklung enthält, mit einem Arbeitsvertrag nebst dynamischer Bezugnahmeklausel schon vom Ansatz her nicht vergleichbar ist. Allerdings sollte bei der Abfassung von AT-Verträgen darauf geachtet werden, dass diese den Verträgen**

**tariflicher Mitarbeiter nicht zu sehr ähneln. Dabei unterstützen wir Sie gerne“, rät der AGAD-Hauptgeschäftsführer.**

Das Bauunternehmen hatte sich entschlossen, verschiedene Standorte stillzulegen. Die dort beschäftigten klagenden Arbeitnehmer, die zudem dem Betriebsrat angehörten, erhielten ein 13. Monatseinkommen nach dem Tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer. Dieser sieht ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 93-fachen ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes vor. Auch der Tarifvertrag für Angestellte sieht nur ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 55 Prozent des Tarifgehaltes vor. In den Kürzungsmöglichkeiten unterscheiden sich die Tarifverträge für gewerbliche Mitarbeiter und Angestellte.

Da verschiedene Arbeitnehmer ein volles 13. Monatsgehalt erhalten hatten, klagten die beiden Betriebsratsmitglieder auf die Differenz zu ihrem vollen Monatsgehalt.

Während die Vorinstanz hier noch einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz sah, wies das LAG die beiden Klagen ab.

Als Anspruchsgrundlage komme allein der Gleichbehandlungsgrundsatz in Frage, der aber nicht verletzt sei.

Gegenüber den sieben außertariflichen Angestellten befänden sich die klagenden gewerblichen Arbeitnehmer in keiner vergleichbaren Lage. Der Arbeitgeber habe mit der Zahlung des vollen 13. Monatseinkommens lediglich seine Pflicht aus dem geschlossenen Arbeitsvertrag erfüllt. Die bloße Vertragserfüllung sei aber kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Darin liege gerade keine verteilende Entscheidung.

Die außertariflichen Angestellten seien schon von der Vertragskonstruktion her nicht vergleichbar. Das Arbeitsvertragsmodell sowohl mit den gewerblichen Arbeitnehmern als auch mit den tariflich vergüteten Angestellten sei durch die dynamische Bezugnahme auf ein Tarifwerk geprägt. Dadurch kämen auf arbeitsvertraglicher Ebene kollektive, der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers entzogene Regelwerke in ihrer jeweiligen Fassung zur Anwendung. Das Arbeitsvertragsmodell mit den außertariflichen Angestellten entspringe hingegen der unbeschränkten Gestaltungsmacht des Arbeitgebers und werde den Arbeitnehmern einseitig gestellt. Die außertariflichen Arbeitsverträge enthielten zudem völlig andere Regelungsgegenstände. So seien zum Teil Erfolgsprämien und Zielvereinbarungen geregelt. Hinzu komme noch die Privatnutzung für einen Dienstwagen. Bei keinem dieser Arbeitnehmer orientiere sich das monatliche Einkommen an den tariflichen Vorschriften. In diesem Fall sei das volle 13. Monatsgehalt nur ein Teil der mit dem Arbeitnehmer getroffenen Absprache, die mit einer tariflichen Vergütung nicht vergleichbar sei.

Daneben hatten sich die klagenden Betriebsräte noch auf die Vergleichbarkeit mit fünf Bauleitern und fünf kaufmännischen Mitarbeitern berufen. Bei diesen sah das

LAG jedoch einen sachlichen Grund für die Differenzierung als gegeben an. In der Stilllegungsphase seien sowohl die Bauleiter als auch die fünf kaufmännischen Mitarbeiter besonders belastet gewesen. Sowohl der Belohnungscharakter als auch die Bedeutung der Bauleiter in der Streikphase kurz vor Schließung hätten für sich alleine bereits genügt, die Sonderzahlung zu rechtfertigen. Jedenfalls gelte dies in der Zusammenschau.

**Über den AGAD**

Mit über 600 Mitgliedsunternehmen, die rund 40.000 Mitarbeiter beschäftigen, ist der AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. der größte Arbeitgeberverband der Branche im Ruhrgebiet. Der Verbandsbereich erstreckt sich von Duisburg über Mülheim, Essen, Oberhausen, Bochum, Dortmund, Hagen und Hamm bis ins Sauerland.

Durch den hohen Spezialisierungsgrad seiner fünf Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts verfügt der AGAD über eine sehr hohe Beratungskompetenz in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Als Tarifpartner für den Groß- und Außenhandel und die Dienstleister im Verbandsgebiet führt der AGAD Tarifverhandlungen für die Mitglieder der Tariffachgruppe und unterstützt seine Mitglieder beim Abschluss von Firmentarifverträgen. Das Service-Angebot reicht von Beratungsleistungen im Bereich des Beauftragtenwesens und des Datenschutzes über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bis hin zu aktuellen Umfragen, mit denen der AGAD interessante Standpunkte, Tendenzen und Stimmungen zu politischen und wirtschaftlichen Themen ermittelt. Darüber hinaus vertritt der AGAD die Mitgliederinteressen in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion, sei es in den Kommunen, in Düsseldorf oder Berlin.

**Pressekontakt:**

Dr. Oliver K.-F. Klug
Telefon: 0234 282 533-0
Fax: 0234 282 533-10
E-Mail: info@agad.de

**Unternehmen**

AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
Waldring 43 - 47
44789 Bochum

Internet: www.agad.de

**Pressekontakt:**

Dr. Alfried Große
Telefon: 0201 / 84195 - 94
Fax: 0201 / 84195 - 50
E-Mail: ag@publicity-experte.de

**Unternehmen**

GBS - Die PublicityExperten
Am Ruhrstein 37c
45133 Essen

Internet: gbs2004.de