Bundesministerium
des Innern

POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin
POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL
FAX
BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de
INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 23.Januar 2013
AZ D 5 – 31002/1#1

BETREFF **Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD – Pfändbarkeit sowie Kürzungs- und Stichtagsregelung**

ANLAGE 1 - Urteil des BAG vom 14.03.2012 - 10 AZR 778/10 -
2 - Pressemitteilung des BAG vom 12.12.2012 (Nr. 88/12)
3 - Pressemitteilung des BAG vom 12.12.2012 (Nr. 89/12)

1. Pfändbarkeit der Jahressonderzahlung

Nach bisheriger Auffassung war die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD als (teilweise) unpfändbare „Weihnachtsvergütung“ im Sinne von § 850a Nr. 4 ZPO anzusehen. Hierbei galt die zeitliche Nähe zu Weihnachten als wesentliches Indiz.

Mit Urteil vom 14.03.2012 – 10 AZR 778/10 – hat das Bundesarbeitsgericht zum Besonderen Teil Sparkassen des TVöD (TVöD – BT-S) entschieden, dass der dort in § 44 Abs. 1 Satz 2 geregelte garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung kein nach § 850a Nr. 4 ZPO (teilweise) unpfändbarer Bezug ist. In den Entscheidungsgründen führt der Senat dazu aus, dass nur eine aus Anlass von Weihnachten geleistete Zahlung dem Pfändungsschutz des § 850a Nr. 4 ZPO unterfällt (siehe Anlage 1). Es muss sich um eine typischerweise zur Deckung des erhöhten Aufwands zu Weihnachten geleistete Zuwendung handeln. Die Fälligkeit einer Zahlung in zeitlicher Nähe zu Weihnachten soll nur bei einer reinen Gratifikation ohne Vergütungscharakter durchgreifendes Indiz für das Vorliegen einer „Weihnachtsvergütung“ sein.

Übertragen auf die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD folgt hieraus, dass auch diese keine „Weihnachtsvergütung“ im Sinne der Pfändungsschutzvorschrift ist. Der

Wortlaut der Tarifnorm enthält keinen Hinweis darauf, dass die Sonderzahlung aus Anlass von Weihnachten gezahlt wird. Ferner ermöglicht § 20 Abs. 5 Satz 2 TVöD auch eine vorzeitige Auszahlung, ohne insoweit Aufwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes zum Anlass zu nehmen. Da § 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD eine Verminderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für Kalendermonate ohne Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsansprüche vorsieht, bezweckt die Zahlung zudem auch eine zusätzliche Vergütung geleisteter Arbeit und stellt insoweit keine reine Gratifikation dar.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Jahressonderzahlung auch nicht als unpfändbares „Treugeld“ im Sinne von § 850a Nr. 2 ZPO anzusehen ist. Denn sie stellt nach dem zuvor Gesagten nicht nur eine Belohnung für vergangene Betriebstreue, sondern zugleich eine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit dar (vgl. dazu Urteil des BAG vom 30.07.2008 – 10 AZR 459/07 –).

2. Kürzungsregelung (§ 20 Abs. 4 TVöD)

Mit Urteil vom 12.12.2012 – 10 AZR 922/11 – hat das Bundesarbeitsgericht – bezogen auf die inhaltsgleiche Vorschrift des § 20 Abs. 4 TV-L – entschieden, dass bei der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung alle Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen sind, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben. Die Ausfertigung der Entscheidungsgründe steht noch aus, bislang liegt nur die Pressemitteilung Nr. 88/12 vor (siehe Anlage 2).

Die Kürzungsregelung des § 20 Abs. 4 TVöD stellt ebenfalls allein darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat insoweit nur für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Ist ein Beschäftigter daher beispielsweise zunächst bis Mitte August befristet beim Bund beschäftigt und schließt er im September einen neuen Arbeitsvertrag mit dem Bund, dessen Laufzeit sich mindestens bis in den Dezember des Jahres erstreckt, kommt eine Kürzung der Sonderzahlung nicht in Betracht. In diesem Fall steht der Beschäftigte in jedem Kalendermonat in einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber (Bund). Unerheblich ist dabei, dass sich das zweite Arbeitsverhältnis nicht nahtlos an das vorangegangene anschließt.

Dagegen kann eine Kürzung der Jahressonderzahlung gem. § 20 Abs. 4 TVöD für Kalendermonate erfolgen, in denen die/der Beschäftigte nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Bund, sondern zu einem anderen (öffentlichen) Arbeitgeber steht (vgl. dazu Urteil des BAG vom 11.07.2012 – 10 AZR 488/11 –).

Auf die übertarifliche Regelung zur Berücksichtigung von Zeiten in einem vorangegangener Arbeitsverhältnisse in Ziffer 1.3 der Durchführungshinweise zur Jahressonderzahlung ab 2007 weise ich hin (siehe Bezugsrundschreiben).

3. Stichtagsregelung (§ 20 Abs. 1 TVöD)

In einem weiteren Urteil vom 12.12.2012 – 10 AZR 718/11 – hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Regelung in § 20 Abs. 1 TVöD, wonach der Anspruch auf die Jahressonderzahlung von einem Bestehen des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abhängig gemacht wird, Arbeitnehmer, die vor diesem Stichtag wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht unzulässig wegen ihres Alters benachteiligt. Auch hier steht die Ausfertigung der Entscheidungsgründe noch aus, und es liegt bislang nur die Pressemitteilung Nr. 89/12 vor (siehe Anlage 3).

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt insoweit nicht vor, da der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt. Es sind auch keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind, so dass auch eine mittelbare Diskriminierung ausscheidet. Denn auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags, wegen einer Eigenkündigung oder einer arbeitgeberseitigen Kündigung vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben – unabhängig von ihrem Alter – keinen Anspruch auf die Sonderzahlung. Siehe auch Ziffern 1.2 und 5 des Bezugsrundschreibens.

Im Auftrag

Bürger

Entscheidungen

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 14.3.2012, 10 AZR 778/10

Sparkassensonderzahlung - Pfändbarkeit - § 850a Nr 4 ZPO

Tenor

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Oktober 2010 - 17 Sa 623/10 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

1 Die Parteien streiten darüber, ob der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung *(SSZ)* nach Maßgabe von § 850a Nr. 4 ZPO unpfändbar ist.

2 Die Klägerin ist für die Beklagte als Teilzeitkraft tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD einschließlich seines Besonderen Teils Sparkassen *(TVöD BT-S)* Anwendung. Die Klägerin bezog im November 2008 ein Grundentgelt nebst Zulagen iHv. 1.598,00 Euro brutto sowie den garantierten Anteil der SSZ iHv. 1.277,34 Euro brutto. Von dem sich errechnenden Nettobetrag zahlte die Beklagte auf einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss 447,05 Euro an einen Gläubiger aus.

3 § 44 TVöD BT-S enthält zur Sparkassensonderzahlung folgende Regelungen:

„(1) Bankspezifisch Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung (SSZ). Sie besteht aus einem garantierten und einem variablen Anteil. Der garantierte Anteil in Höhe eines Monatstabellenentgelts steht jedem Beschäftigten zu. Der variable Anteil ist individuell-leistungsbezogen und unternehmenserfolgsbezogen. Er bestimmt sich nach den Absätzen 3 und 4. Alle ausgezahlten Anteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Voraussetzung für die SSZ ist, dass der Beschäftigte am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht. Die SSZ vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 26) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

...

(5) Der garantierte Anteil der SSZ wird mit dem Entgelt des Monats November, der variable Anteil gemäß Absatz 3 wird spätestens mit dem Entgelt für den Monat April des folgenden Kalenderjahres ausgezahlt.

..."

4 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der garantierte Anteil der SSZ sei Weihnachtsvergütung iSv. § 850a Nr. 4 ZPO und deshalb teilweise unpfändbar.

5 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 400,00 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. November 2008 zu zahlen.

6 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der garantierte Teil der SSZ sei der „Leistungssockel" einer einheitlichen Leistungsvergütung und keine Weihnachtsvergütung.

7 Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

8 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Anspruch der Klägerin aus § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 44 Abs. 1 Satz 2 TVöD BT-S auf den garantierten Anteil der SSZ ist in Höhe der Klageforderung durch Zahlung der Beklagten an den Pfändungsgläubiger erfüllt worden. Der garantierte Anteil der SSZ ist kein nach § 850a Nr. 4 ZPO *(teilweise)* unpfändbarer Bezug.

9 I. Unpfändbar nach § 850a Nr. 4 ZPO sind „Weihnachtsvergütungen" bis zum Betrage der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500,00 Euro. „Weihnachtsvergütung" in diesem Sinne ist nicht nur die klassische „Weihnachtsgratifikation", die der Arbeitgeber als Beitrag zu den erhöhten Aufwendungen des Arbeitnehmers leistet, sondern kann auch eine Sondervergütung für erbrachte Arbeit sein, sofern sie aus Anlass des Weihnachtsfests gezahlt wird. Dies ergibt die Auslegung der Norm.

10 1. Der Wortlaut nimmt auf Weihnachten Bezug; dies spricht dafür, dass die Zuwendung aus diesem Anlass geleistet sein muss *(vgl. MünchKommZPO/Smid 3. Aufl. § 850a Rn. 16; Stein/Jonas/Brehm ZPO 22. Aufl. § 850a Rn. 26; Boewer Handbuch der Lohnpfändung 1. Aufl. Rn. 507)*. Der Wortteil „Vergütung" lässt darauf schließen, dass auch Zuwendungen mit Vergütungscharakter wie zB Abschluss- oder Jahresprämien oder ein 13. Monatsgehalt dem Pfändungsschutz unterfallen können *(vgl. Boewer Handbuch der Lohnpfändung Rn. 507; Bengelsdorf Pfändung und Abtretung von Lohn 2. Aufl. Rn. 358)*.

11 2. Die Systematik der Vollstreckungsschutzvorschriften der §§ 850a ff. ZPO verdeutlicht, dass - unabhängig vom Charakter der Zahlung als Gratifikation oder Vergütung - nur eine zweckgerichtet im Zusammenhang mit Weihnachten geleistete Zuwendung dem Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 4 ZPO unterfällt. Arbeitseinkommen ist im Rahmen der

Pfändungsgrenzen der §§ 850c ff. ZPO grundsätzlich in vollem Umfang der Pfändung unterworfen. Zusätzlich sind der Pfändung ausnahmsweise nach § 850a Nr. 1 bis Nr. 8 ZPO bestimmte zweckgebundene Gratifikationen, Beihilfen, Entschädigungen und sonstige Zahlungen entzogen. Auch eine „Weihnachtsvergütung“ muss deshalb im Rahmen der Zweckbestimmung des § 850a Nr. 4 ZPO aus Anlass von Weihnachten erbracht worden sein, um *(teilweise)* der Pfändung entzogen zu sein. Für ein weitergehendes Verständnis der Norm ist nach dieser Systematik des Pfändungsschutzes kein Raum *(vgl. Zöller/Stöber ZPO 28. Aufl. § 850a Rn. 1)*.

12 3. Der Normzweck bestätigt, dass nur eine aus Anlass von Weihnachten geleistete Zahlung dem Pfändungsschutz unterfällt. Mit den in § 850a ZPO aufgeführten Zahlungen wird überwiegend ein bestimmter Aufwand des Arbeitnehmers ausgeglichen. Nur eine typischerweise zur Deckung des erhöhten Aufwands zu Weihnachten geleistete Zuwendung kann deshalb nach Maßgabe von § 850a Nr. 4 ZPO der Pfändung entzogen sein.

13 II. Der nach § 44 Abs. 1 Satz 2 TVöD BT-S garantierte Anteil der SSZ wird nicht als „Weihnachtsvergütung“ iSv. § 850a Nr. 4 ZPO geleistet.

14 1. Der Wortlaut der Tarifnorm, von dem vorrangig auszugehen ist *(st. Rspr., BAG 24. Februar 2010 - 10 AZR 1035/08 - Rn. 15, AP TVG § 1 Nr. 220)*, enthält keinen Hinweis darauf, dass der garantierte Anteil der SSZ aus Anlass von Weihnachten gezahlt wird. Die SSZ besteht nach § 44 TVöD BT-S aus einem garantierten und einem variablen, teilweise individuell-leistungs- und teilweise unternehmenserfolgsbezogenen Anteil. Der garantierte Anteil der SSZ ist zwar nicht an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft, hat aber - mit Ausnahme der Fälligkeit nach § 44 Abs. 5 TVöD BT-S - im Übrigen dieselben Anspruchsvoraussetzungen und unterliegt denselben Kürzungsbestimmungen wie der variable Anteil der SSZ. Dies spricht für einen einheitlichen Vergütungscharakter und gegen die Annahme einer zweckbestimmt zu Weihnachten geleisteten Zahlung.

15 2. Auch dem tariflichen Gesamtzusammenhang ist ein durchgreifender Hinweis auf eine solche Zweckbestimmung nicht zu entnehmen.

16 a) Die Fälligkeit des garantierten Anteils der SSZ nach § 44 Abs. 5 TVöD BT-S mit dem Entgelt für den Monat November könnte allerdings für eine anlassbezogene Zuwendung zu Weihnachten sprechen, weil die Zahlung in eine Zeitspanne fällt, in der üblicherweise Weihnachtsaufwendungen getätigt werden *(vgl. MünchKommZPO/Smid § 850a Rn. 16; Stein/Jonas/Brehm § 850a Rn. 26; Stöber Forderungspfändung 5. Aufl. Rn. 999a)*. Ohne ergänzende Anhaltspunkte kann die Fälligkeit einer Zahlung in zeitlicher Nähe zu Weihnachten aber nur bei einer reinen Gratifikation durchgreifendes Indiz für das Vorliegen einer „Weihnachtsvergütung“ sein; bei einer Zahlung mit Vergütungscharakter wie der SSZ ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte regelmäßig hingegen davon auszugehen, dass geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werden soll; damit ist eine andere als die nach § 850a Nr. 4 ZPO erforderliche Zweckbestimmung maßgeblich.

17 b) Der Vergütungscharakter auch des garantierten Anteils der SSZ wird dadurch bestätigt, dass nach § 44 Abs. 1 Satz 8 TVöD BT-S beide Teile der SSZ um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat vermindert werden, in dem kein Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs besteht. Ist ein Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt ganzjährig erkrankt, erhält er, sofern nicht die Ausnahmen des § 44 Abs. 1 Satz 8 TVöD BT-S greifen, weder den garantierten noch den variablen Anteil der SSZ. Dies zeigt, dass die SSZ insgesamt nicht zweckgerichtet im Zusammenhang mit Weihnachten geleistet wird.

18 c) Dass der Beschäftigte nach § 44 Abs. 1 Satz 7 TVöD BT-S am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis stehen muss, um anspruchsberechtigt zu sein, führt zu keiner anderen Bewertung. Daraus folgt, dass mit der SSZ auch Betriebstreue honoriert wird, nicht aber, dass die Zuwendung zweckbestimmt zu Weihnachten gezahlt wird.

19 3. Schließlich führt die Tarifgeschichte zu keinem anderen Ergebnis. Bleiben nach Auslegung einer Tarifnorm nach Wortlaut, Wortsinn und tariflichem

Gesamtzusammenhang Zweifel an deren Inhalt und dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien, so kann zwar auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags zurückgegriffen werden *(st. Rspr., BAG 24. Februar 2010 - 10 AZR 1035/08 - Rn. 29, AP TVG § 1 Nr. 220)*. Auch wenn die Tarifvertragsparteien mit der SSZ tariflich geregelte Zuwendungen mit anderem Inhalt abgelöst haben, folgt daraus nicht, dass deren Zwecke nunmehr für die SSZ maßgebend sind. Die Tarifvertragsparteien sind frei darin, Zuwendungen neu zu gestalten und ihnen einen neuen Leistungszweck und -inhalt zu geben. Dies ist mit der SSZ geschehen.

20 III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Mikosch W. Reinfelder Mestwerdt

W. Guthier Petri

Pressemitteilung Nr. 88/12

Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L - Befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen

Für die Höhe des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung im öffentlichen Dienst sind alle Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben.

Nach § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem der Beschäftigte keinen Entgeltanspruch hat (§ 20 Abs. 4 TV-L).

Die Klägerin war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags als Lehrerin zunächst vom 31. Oktober 2008 bis 16. August 2009 und sodann aufgrund eines weiteren befristeten Vertrags vom 31. August 2009 bis 27. August 2010 beschäftigt. Das beklagte Land leistete für das Jahr 2009 nur eine anteilige Sonderzahlung, ohne den ersten befristeten Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Differenz zum vollen Anspruch.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Klägerin vor dem Zehnten Senat hatte Erfolg.

Nach § 20 TV-L haben Beschäftigte, die sich - wie die Klägerin - am 1. Dezember des Jahres in einem Arbeitsverhältnis befinden, einen Anspruch auf eine Sonderzahlung. Dabei ist unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr unterbrochen war, beispielsweise weil eine weitere Befristung sich nicht nahtlos anschloss. Die tarifliche Regelung stellt hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung maßgeblich darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Die Klägerin hatte hingegen in jedem Monat des Jahres 2009 einen Entgeltanspruch, sodass eine Kürzung nicht in Betracht kommt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 -
Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Oktober 2011 - 17 Sa 1012/11 -

Hinweis: Die Revisionen der Arbeitnehmer in drei vergleichbaren Fällen aus verschiedenen Bundesländern waren ebenfalls erfolgreich.

Pressemitteilung Nr. 89/12

Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD - Altersdiskriminierung

Eine tarifliche Regelung, wonach der Anspruch auf eine Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des Jahres abhängt, benachteiligt Arbeitnehmer, die vor diesem Stichtag wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht unzulässig wegen ihres Alters.

Gemäß § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, deren Höhe zwischen 60 und 90 % des durchschnittlichen Monatsentgelts beträgt. Der Kläger war seit 1968 bei der beklagten Stadt beschäftigt. Zum 31. Oktober 2009 ist er aufgrund Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Eine Sonderzahlung hat die Arbeitgeberin für das Jahr 2009 an ihn nicht geleistet. Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe die Sonderzahlung trotz seines Ausscheidens vor dem 1. Dezember zu. Die tarifliche Regelung diskriminiere ihn wegen seines Alters.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.

Die Regelung in § 20 TVöD, wonach Voraussetzung für den Anspruch auf eine Sonderzahlung das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des Jahres ist, ist rechtswirksam. Insbesondere werden dadurch ältere Arbeitnehmer nicht entgegen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen ihres Alters in unzulässiger Weise benachteiligt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, da der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt. Es sind auch keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind (mittelbare Diskriminierung). Auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags, wegen einer Eigenkündigung oder einer arbeitgeberseitigen Kündigung vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben unabhängig von ihrem Alter keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 -

Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 28. Juni 2011 - 6 Sa 252/11 -