

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 11. Dezember 2025
- 6 AZR 47/25 -
ECLI:DE:BAG:2025:111225.U.6AZR47.25.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 11. Oktober 2023
- 37 Ca 5678/22 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 10. Januar 2025
- 12 Sa 1206/23 -

Entscheidungsstichworte:

TV - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Leitsatz:

Gewährt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber in enger Anlehnung an einen Tarifvertrag seinen Mitarbeitern eine freiwillige Leistung nach einem generalisierenden Prinzip, unterwirft er sich damit dem Regelungszweck dieses Tarifvertrags. Ein eigenständig von ihm aufgestellter zusätzlicher und im Widerspruch zum tariflichen Zweck stehender Regelungszweck kann dann eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern bzw. einer Gruppe von Mitarbeitern nicht rechtfertigen.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 47/25

12 Sa 1206/23

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

11. Dezember 2025

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 11. Dezember 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtliche Richterin Lorenz und den ehrenamtlichen Richter Bock für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 10. Januar 2025 - 12 Sa 1206/23 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Corona-Sonderzahlung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, einer gemeinnützigen GmbH, vom 5. September 2016 bis zum 28. Februar 2022 zunächst auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 29. Juli 2016 als Schulhelfer und ab Aufnahme eines dualen Studiums ab dem 1. September 2018 aufgrund des „Vertrags zur Ausbildung im Rahmen des dualen Studiums an der Hochschule für angewandte Pädagogik zum Bachelor of Arts (B.A.) ‚Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Ganztagschule‘“ vom 9. Juli 2018 (im Folgenden Ausbildungsvertrag) beschäftigt. Das duale Studium des Klägers war nicht in eine Berufsausbildung integriert. 2

Die wöchentliche Ausbildungszeit des Klägers betrug insgesamt 39,4 Stunden. Davon absolvierte er bei der Beklagten eine wöchentliche Praxiszeit von durchschnittlich 23 Stunden in einer Tagesgruppe. 3

Die nicht tarifgebundene Beklagte hat die Entscheidung getroffen, an ihre Beschäftigten freiwillig eine Corona-Sonderzahlung zu leisten, sofern der jeweilige Mitarbeiter im März 2022 noch in einem Rechtsverhältnis zu ihr stand. Dabei orientierte sie sich - unter Berufung auf das für sie aufgrund der vom Land Berlin erfolgenden Zuwendungen zur Deckung ihrer Personalkosten geltende Besserstellungsverbot - an dem zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der ver.di - Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft sowie dem dbb beamtenbund und tarifunion geschlossenen Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung) vom 29. November 2021. 4

Der TV Corona-Sonderzahlung enthält auszugsweise folgende Regelungen:

5

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die am 29. November 2021 unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),

...

- e) Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L),

...

§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantenentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- 1. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.

...

- (2) ¹Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Sinne von § 1 Buchst. a 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. ²§ 24 Absatz 2 TV-L gilt entsprechend. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 29. November 2021. ⁴Sofern an diesem Tag das Arbeits-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantenverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.“

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung unter Fristsetzung bis zum 10. Juni 2022 hat der Kläger mit der der Beklagten am 14. Juli 2022 zugestellten Klage die volle Corona-Sonderzahlung iHv. 1.300,00 Euro nebst Zinsen gerichtlich geltend gemacht. 6

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe die Sonderzahlung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu, weil die Beklagte diese Leistung allen Mitarbeitern einschließlich solcher im Rahmen eines dualen Studiums gewährt habe. Den von der Beklagten herangezogenen Vorschriften des TV Corona-Sonderzahlung sei nicht zu entnehmen, dass das Rechtsverhältnis auch noch im März 2022 bestehen müssen. Die Tarifvorschriften stellten lediglich auf einen Bestand des Rechtsverhältnisses am 29. November 2021 ab. Im Übrigen hätte die Beklagte eine Anknüpfung der Zahlung an den Fortbestand des Rechtsverhältnisses im Vorfeld klarstellen müssen. 7

Der Kläger hat - soweit in der Revision angefallen - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 758,88 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 11. Juni 2022 zu zahlen. 8

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 9

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bestehe nicht. Die Formulierung in Nr. 1 der Protokollerklärungen zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt“ bedeute, dass - sofern sich der Arbeitgeber wie sie für eine Auszahlung im März 2022 entscheide - zum 31. März 2022 ein Arbeitsverhältnis bestehen müsse. Ungeachtet dessen habe sie zu Lasten der Arbeitnehmer von den tariflichen Vorgaben abweichen dürfen. Der Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2022 rechtfertige die Ungleichbehandlung der ausgeschiedenen Mitarbeiter. Mit dem Ausscheiden stehe fest, dass diese für die Beklagte keine Arbeitsleistung mehr unter den besonderen Belastungen der Corona-Pandemie erbrächten. Jedenfalls aber bestehe ein Anspruch des Klägers nicht in voller Höhe. Insoweit sei die tarifvertragliche Vorgabe zur Teilzeitbeschäftigung zu beachten. Danach hätten die Teilzeitbeschäftigten die Sonder- 10

zahlung im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu einer Vollzeitstelle mit 39,4 Stunden erhalten, sodass dem Kläger allenfalls ein Zahlungsanspruch von 758,88 Euro zustehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage vollumfänglich stattgegeben. Auf die 11
Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, der Klage im Umfang von 758,88 Euro nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht nur für die Beklagte zugelassenen Revision verfolgt diese die vollständige Klageabweisung weiter. Der Kläger hat keine Anschlussrevision eingelegt.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf die 12
begehrte Corona-Sonderzahlung in der zuletzt noch streitgegenständlichen Höhe von 758,88 Euro brutto. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

I. Die zulässige Klage ist begründet. Der Anspruch auf Zahlung der 13
Corona-Sonderzahlung folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem 14
Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Dieser Grundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Bei freiwilligen Leistungen

muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*vgl. zB BAG 21. Mai 2025 - 4 AZR 155/24 - Rn. 50; 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 44; 19. Dezember 2024 - 6 AZR 209/23 - Rn. 18 mwN; 7. Februar 2024 - 5 AZR 360/22 - Rn. 24; 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 26 mwN*).

2. Danach hat der Kläger Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung iHv. 758,88 Euro brutto nach den Grundsätzen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Beklagte hat bei ihrer Entscheidung, ihren Mitarbeitern eine freiwillige Leistung im Sinne des TV Corona-Sonderzahlung zu gewähren, nicht nach der Natur der Rechtsverhältnisse der bei ihr Beschäftigten unterschieden und muss die von ihr vorgenommene Gruppenbildung deshalb an dessen Maßstäben messen lassen. 15

a) Der Gewährung der Corona-Sonderzahlung liegt ein eigenes gestaltendes Verhalten der Beklagten zugrunde. 16

aa) Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer knüpft nicht unmittelbar an die Leistung selbst an, sondern vielmehr an das von ihm zugrunde gelegte, selbstbestimmte generalisierende Prinzip. Es handelt sich dabei um eine privatautonome Verteilungsentscheidung, die ihren Ausdruck in einer vom Arbeitgeber freiwillig gesetzten Anspruchsgrundlage für die jeweilige Leistung findet. Bei der Bestimmung der für den Leistungsanspruch maßgebenden Kriterien und der Konkretisierung des „generalisierenden Prinzips“ ist der Arbeitgeber dann an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Bei bloßem - auch vermeintlichem - Normvollzug gilt dieser Grundsatz dagegen nicht. Es fehlt insoweit an einer eigenen Verteilungsentscheidung des Arbeitgebers, weil er subjektiv keine eigenen Anspruchsvoraussetzungen bildet, sondern sich 17

- wenn auch möglicherweise irrtümlich - verpflichtet sieht, eine aus seiner Sicht wirksame Regelung nur vollziehen zu müssen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 34 f. mwN; 19. Dezember 2024 - 6 AZR 209/23 - Rn. 18 ff.; 16. Oktober 2024 - 4 AZR 290/23 - Rn. 39 mwN; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 33 mwN; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 148, 139*).

bb) Danach liegt in der Gewährung einer Corona-Sonderzahlung an sämtliche Mitarbeiter, die am 31. März 2022 noch in einem Rechtsverhältnis zur Beklagten gestanden haben, kein bloßer Normvollzug, sondern eine eigene Verteilungsentscheidung der Beklagten. Sie hat - ohne dass sie kraft Mitgliedschaft in der tarifvertragschließenden TdL oder aus sonstigen Gründen an den TV Corona-Sonderzahlung gebunden war - eine autonome Entscheidung über das „Ob“ der Leistung getroffen. Dem steht - gerade vor dem Hintergrund des Besserstellungsverbots - nicht entgegen, dass sie sich im Hinblick auf das „Wie“ am TV Corona-Sonderzahlung orientiert hat. 18

b) Die Beklagte hat bei der Gewährung der freiwilligen Corona-Sonderzahlung eine Gruppenbildung vorgenommen, indem sie zwischen den Beschäftigten unterschieden hat, die - bei Erfüllung der übrigen tariflichen Voraussetzungen - am 31. März 2022 in einem Rechtsverhältnis zu ihr gestanden haben und denjenigen, die - wie der Kläger - am 31. März 2022 ausgeschieden waren. Die Leistung gewährte sie nur denjenigen Beschäftigten, deren Rechtsverhältnis über den 31. März 2022 hinaus bestanden hat. 19

c) Gründe, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, den am 31. März 2022 ausgeschiedenen Mitarbeitern, die wie der Kläger die weiteren von der Beklagten in Anlehnung an die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen aufgestellten Voraussetzungen erfüllt haben, wegen mangelnder Betriebstreue die Corona-Sonderzahlung vorzuenthalten, bestehen nicht. 20

aa) Das vorinstanzliche Vorbringen der Beklagten lässt bereits Zweifel daran aufkommen, ob sie mit der Anspruchsvoraussetzung, das betreffende Rechts- 21

verhältnis dürfe nicht zum 31. März 2022 beendet sein, tatsächlich autonom das Erfordernis einer Betriebstreue als zusätzlichen Regelungszweck einführen wollte oder ob sie lediglich davon ausging, bereits der Tarifvertrag verlange eine solche über den 31. März 2022 zu erbringende Betriebstreue. Selbst wenn man ihr Revisionsvorbringen, sie habe die Voraussetzung der Betriebstreue losgelöst vom TV Corona-Sonderzahlung selbst aufgestellt, nicht als in der Revision unzulässiges neues Tatsachenvorbringen wertet, steht ein solcher zusätzlicher Regelungszweck „Honorierung der Betriebstreue“ jedoch im Widerspruch zu dem Regelungszweck des TV Corona-Sonderzahlung, den sich die Beklagte aufgrund ihrer engen Anlehnung an diesen Tarifvertrag zu eigen gemacht hat und an dem sie sich deshalb festhalten lassen muss. Den zusätzlichen Regelungszweck der Betriebstreue konnte die Beklagte daher nicht wirksam aufstellen.

bb) Einen Regelungszweck „Honorierung der Betriebstreue“ sieht der TV Corona-Sonderzahlung nicht vor. Das ergibt die Auslegung der Tarifnorm (vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21; 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 16. März 2023 - 6 AZR 130/22 - Rn. 13, BAGE 180, 279, jeweils mwN). 22

(1) Bereits Wortlaut und Systematik des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung sprechen für dieses Regelungsverständnis. Danach muss am 29. November 2021 ein Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis bestanden haben. Mit dieser Formulierung haben die Tarifvertragsparteien klar zum Ausdruck gebracht, dass das Rechtsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet sein darf. Dagegen bestimmt die Tarifnorm in Bezug auf den Zeitpunkt März 2022 lediglich, dass die Sonderzahlung spätestens mit dem Entgelt für März 2022 ausbezahlt wird. Auf den rechtlichen Bestand des Rechtsverhältnisses stellt sie in diesem Zusammenhang nicht ab. Vor dem Hintergrund, dass § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung im ersten Satzteil lediglich die Rechtsfolgen und ausschließlich im zweiten Satzteil die Anspruchsvoraussetzungen regelt, wird deutlich, dass mit dem Bestehen des Rechtsverhältnisses am 29. November 2021 eine Anspruchsvoraussetzung und mit der Zeitangabe März 2022 eine bloße Fälligkeitsregelung normiert worden ist. 23

(2) Dieses Regelungsverständnis wird durch Nr. 1 Satz 1 der Protokollerklärungen zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung - unabhängig davon, ob sie als Auslegungshilfe oder als tarifliche Inhaltsnorm vereinbart worden sind (*sh. hierzu zB BAG 13. November 2014 - 6 AZR 1102/12 - Rn. 29 mwN, BAGE 150, 36; 26. September 2012 - 4 AZR 689/10 - Rn. 27 mwN*) - bestätigt. Hiernach wird die einmalige Corona-Sonderzahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. Die Wendung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der in Nr. 1 Satz 2 der Protokollerklärungen zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung vorgenommenen Anknüpfung an die steuerrechtliche Vorschrift des § 3 Nr. 11a EStG. Diese Regelung bestimmt, dass „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei sind“. Mit der Wendung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ sollen die steuerlichen Begünstigungen auf diejenigen Entgeltbestandteile beschränkt werden, die der Arbeitgeber verwendungs- bzw. zweckgebunden leistet (*sh. hierzu BFH 1. August 2019 - VI R 32/18 - Rn. 17, BFHE 265, 513*). Mit der Übernahme dieser Formulierung in den TV Corona-Sonderzahlung haben die Tarifvertragsparteien daher ihren Willen bekundet, einen Anspruch auf eine Leistung zu begründen, die nicht in einem wie auch immer geartetem Austauschverhältnis steht und damit nicht dem eigenen Interesse des Arbeitgebers nützen soll (*zu Beihilfen und Unterstützungsleistungen vgl. auch BFH 23. September 1998 - XI R 11/98 - zu II 1 der Gründe, BFHE 187, 39*). Der rechtliche Bestand des jeweiligen Rechtsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt als Anspruchsvoraussetzung für die Sonderzahlung ist damit gerade nicht gefordert.

24

(3) Von diesem Tarifverständnis geht offenbar auch die TdL in ihren Durchführungshinweisen vom 29. November 2021 zum TV Corona-Sonderzahlung aus. Zwar handelt es sich hierbei lediglich um die Wiedergabe der Ansicht einer Tarifvertragspartei im Rahmen praktischer Hinweise, die für die Auslegung nicht bindend ist, denn Ansichten lediglich einer Tarifvertragspartei sind kein Hilfsmittel der Tarifauslegung (*vgl. zB BAG 13. Oktober 2021 - 4 AZR 365/20 - Rn. 29;*

25

16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 43). Unabhängig davon entsprechen sie jedoch der vorstehenden Auslegung. Sie heben ausdrücklich hervor, dass es sich bei der Corona-Sonderzahlung um eine Sonderzahlung des Arbeitgebers handelt, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG“ gewährt wird. Dies fügt sich in das gefundene Auslegungsergebnis ein.

cc) Ein etwaiger Regelungszweck „Honorierung der Betriebstreue“ steht 26
danach im unauflösbaren Widerspruch zu dem ureigenen Zweck der Corona-Sonderzahlung nach dem TV Corona-Sonderzahlung, den sich die Beklagte zu eigen gemacht hat. Er kann deshalb die nachteilige Behandlung der spätestens am 31. März 2022 ausgeschiedenen Mitarbeiter nicht rechtfertigen. Auf die bereits ablehnend entschiedene Frage (*vgl. hierzu BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 84/10 - Rn. 16*), ob die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, den Regelungszweck „Honorierung der Betriebstreue“ offenzulegen, kommt es daher nicht an.

d) Die Entscheidungen des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts 27
vom 21. Mai 2025 (- 10 AZR 121/24 - Rn. 22) und des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. November 2024 (- 9 AZR 71/24 - Rn. 42) stehen diesem Ergebnis nicht entgegen. Gegenstand der Entscheidung des Zehnten Senats war ausschließlich eine AGB-Kontrolle, auf die sich der Kläger hier nicht beruft. Nach der Rechtsprechung des Neunten Senats steht es den Tarifvertragsparteien zwar frei, weitere Leistungszwecke festzulegen. Dies haben die Tarifpartner des TV Corona-Sonderzahlung aber gerade nicht getan. Durch die enge Anlehnung an diesen Tarifvertrag hat sich die Beklagte - sh. Rn. 21 - auch insoweit dem Willen der Tarifvertragsparteien unterworfen.

3. Dem Kläger steht die begehrte Corona-Sonderzahlung im zuletzt noch 28
anhängigen anteiligen Umfang von 758,88 Euro als Bruttobetrag zu.

a) Die Beklagte hat nach ihrem eigenen Vorbringen die Sonderzahlung für 29
Mitarbeiter in Teilzeit anteilig zu ihrem Beschäftigungsumfang geleistet und damit an § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Corona-Sonderzahlung angeknüpft. Dieser nimmt auf § 24 Abs. 2 TV-L Bezug, wonach der Umfang der Leistung dem Anteil der indivi-

duell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Bei einer Gesamtausbildungszeit von 39,4 Stunden wöchentlich und einer vom Kläger absolvierten Praxiszeit bei der Beklagten von durchschnittlich 23 Stunden wöchentlich ergibt sich der zuletzt noch in der Revision anhängige Teilbetrag von 758,88 Euro.

b) Hierbei handelt es sich um einen Bruttoanspruch. Maßgeblich ist das Zuflussprinzip des § 11 Abs. 1 Satz 1 EStG, wonach Einnahmen innerhalb des Kalenderjahres bezogen sind, in dem sie dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind. Für die Frage des Zeitpunktes des Zuflusses sind die Fälligkeit und der Zeitraum, für den die Leistung erfolgt, unerheblich (*vgl. zB BAG 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - zu II 2 c aa der Gründe mwN*). Insoweit hätte der Kläger die Zahlung ausdrücklich als „netto“ benennen und damit eine Nettoklage erheben müssen, wenn er eine Auszahlung der geforderten Summe als Nettobetrag begehrt. Dies hat er nicht getan, weshalb es sich um den Normalfall einer Bruttoklage handelt, auch wenn dies im Antrag nicht kenntlich gemacht wird (*vgl. zB BAG 24. April 2025 - 6 AZR 208/24 - Rn. 24 mwN*). 30

4. Der Anspruch ist nicht nach Ziff. 9 des Ausbildungsvertrags verfallen. 31

a) Nach Ziff. 9 des Ausbildungsvertrags verfallen Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit der Studierende nicht durch unverschuldete Umstände an der Einhaltung der Frist gehindert ist. Nach Buchst. C des Ausbildungsvertrags wird die Vergütung jeweils am Ende des laufenden Monats fällig. 32

b) Der Kläger hat mit Anwaltsschreiben vom 25. Mai 2022 die mit dem Märzgehalt 2022 fällige Corona-Sonderzahlung iHv. 1.300,00 Euro gegenüber der Beklagten in einer den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung genügenden Weise (*zu diesen Anforderungen vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 - Rn. 43 f. mwN*) verlangt, indem er den Gegenstand seines Begehrens, nämlich die Corona-Sonderzahlung iHv. 1.300,00 Euro, bezeichnet und eine entsprechende Vergütung gefordert hat. Des Weiteren hat er die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 10. Juni 2022 aufgefordert zu bestätigen, dass die 33

Auszahlung an ihn erfolge. Dass das Schreiben erst nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist bei der Beklagten eingegangen ist, ist weder festgestellt noch von dieser selbst behauptet worden.

5. Die Zinsentscheidung beruht auf § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB. 34

II. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 35

Spelge

Volk

Wemheuer

Lorenz

M. Bock