

Urteil
**BAG, §§ 5, 7 und 10 Entgelt-TV
 Einzelhandel Baden-Württemberg
 Volle Sozialzulage für Teilzeitbeschäftigte**

Eine am Familienstand und der Kinderzahl orientierte tarifliche Sozialzulage erhalten Teilzeitbeschäftigte ungekürzt.

Urteil des BAG vom 7.10.1992 – 10 AZR 51/91 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob der teilzeitbeschäftigten Klägerin die volle tarifliche Sozialzulage zusteht.

Die Klägerin ist seit dem 26. November 1985 bei der Beklagten als Angestellte mit einer monatlichen Arbeitszeit von 107 Stunden beschäftigt. Die verheiratete Klägerin ist Mutter von vier Kindern unter 16 Jahren.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Manteltarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 29. Juni 1989, gültig ab 1. Januar 1989, (im folgenden: MTV) und der Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen für die Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 29. Juni 1989, gültig ab 1. April 1989, (im folgenden: Entgelt-TV) kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung.

Mit den Schreiben vom 30. November 1989 und vom 24. Februar 1990 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Zahlung der vollen Sozialzulage nach dem Entgelt-TV. Der Entgelt-TV regelt dazu in Abschnitt IV:

„1. Zu den Tarifentgelten wird eine monatliche Sozialzulage in folgender Höhe gewährt:
 für verheiratete Arbeitnehmer/innen ohne Kinder,
 für unverheiratete, geschiedene und verwitwete Arbeitnehmer/innen mit einem oder mehreren Kindern (auch Adoptiv- oder Pflegekindern) bis zum vollendeten 16. Lebensjahr DM 20,-
 für verheiratete Arbeitnehmer/innen mit einem oder mehreren Kindern (auch Adoptiv- oder Pflegekindern) bis zum vollendeten 16. Lebensjahr DM 30,-.

Ferner wird die Sozialzulage an alle Arbeitnehmer/innen gezahlt, die aufgrund gesetzlicher Unterhaltungsverpflichtungen die einzigen Ernährer/innen von Verwandten sind.

2. Sind beide Ehegatten im gleichen Betrieb/Unternehmen/Konzern berufstätig, so hat nur ein Ehegatte Anspruch auf die Sozialzulage.

Die Ehegatten haben dem Arbeitgeber mitzuteilen, wer von ihnen die Sozialzulage erhalten soll. Die getroffene Wahl kann mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden. Äußern sich die Ehegatten auf die Fragen des Arbeitgebers nicht, so bestimmt der Arbeitgeber, wer die Sozialzulage erhalten soll.

Bei Geschiedenen (mit einem oder mehreren Kindern), die im gleichen Betrieb/Unternehmen/Konzern arbeiten, hat derjenige/diejenige Anspruch auf die Sozialzulage, der/ die das Sorgerecht für das Kind (die Kinder) hat. (...)

4. Aushilfen steht ein Anspruch auf Sozialzulage nicht zu.“

Der MTV enthält – soweit hier von Bedeutung – folgende Bestimmungen:

„§ 5
 Teilzeitbeschäftigte

Der Tarifvertrag gilt auch für stundenweise Beschäftigte. Solchen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.

...

Hiergegen gilt es, eine Ebene 5 einzufordern, die in folgender Richtung angedacht werden kann: Feministische Rechtswissenschaft kann alles Bisherige und/oder neu zu Entwickelndes in unendlichen, aber nicht beliebigen Kombinationen tun, auch und gerade da, wo es sich ausschließt.

Diese Ebene ist ein irgendwo hilfloses und trotziges Unterfangen, mit dem ich das zumindest streifen möchte, was ich als das Widerständige, sich einer Festlegung entziehende und verwirrende Moment „weiblicher Differenz“ beschreiben würde. Es läßt sich z.B. in einem Text wie dem von Hélène Cixous verfaßten „Geschlecht oder Kopf?“⁴⁰ finden, der gerade deshalb so begeisternd und faszinierend ist, weil er auch bei der x-ten Lektüre immer noch Neues und Spannendes zu entdecken bereit hält, weil er als „weiblicher Text“ – wie sie selbst schreibt⁴¹ – auf allen Seiten gleichzeitig beginnt und ohne Schluß ist, nicht zu Ende geht ...

Es handelt sich damit um den im Grunde untauglichen Versuch, das, was sich glücklicherweise nie in eine wie auch immer zu denkende juristische Form übersetzen lassen wird, was den inkommensurablen Riß zwischen Recht und „weiblicher Differenz“ ausmacht, nicht in der von mir selbst erarbeiteten Systematik völlig verloren gehen zu lassen und damit auszulöschen.

40 Hélène Cixous, „Geschlecht oder Kopf?“, in: dies., Die unendliche Zirkulation des Begehrens, Berlin 1977, S. 15-45.

41 Ebd., S. 40f.

§ 7

Tarifentgelt, Umrechnung von Entgeltzahlungen

Der Berechnung des tariflichen Monatsentgelts liegt eine wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Ziffer 1 zugrunde.

Wird die Berechnung des Gehaltes/Lohnes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so ist Gehalt/Lohn (brutto) wie folgt zu errechnen:

bei Vergütungen pro Monat je Stunde 1/167,
ab 1.1.1991 1/163
je Tag 1/26.

Bei Betrieben oder Betriebsteilen, deren Mitarbeiter/-innen nur an 5 Wochentagen arbeiten,

... bei Vergütungen pro Monat je Tag 1/22.

§ 10

Entgelte – Allgemeine Bedingungen

1. Die Höhe der Entgelte wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt, der eine Ergänzung dieses Vertrages ist.

2. ...“

Die Beklagte zahlte der Klägerin auf ihr Verlangen ab dem 1. Juni 1989 eine anteilige Sozialzulage entsprechend ihrer Arbeitszeit von 107 Stunden im Monat in Höhe von monatlich 19,22 DM brutto (107/167 des vollen Betrages). Sie lehnte eine darüber hinausgehende Zahlung unter Hinweis auf die entsprechenden Bestimmungen des MTV ab.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin die Differenz zur vollen Sozialzulage von 30,- DM brutto monatlich für den Zeitraum vom 1. Juni 1989 bis einschließlich März 1990 in Höhe von 107,80 DM (10,78 DM x 10 Monate) gerichtlich geltend.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe die volle Sozialzulage zu, da der Entgelt-TV eine Kürzung nicht vorsehe. Die Sozialzulage sei kein Entgelt im Sinne der Tarifvorschriften des MTV und somit nicht an den zeitlichen Umfang der Tätigkeit gebunden; sie sei vielmehr immer dann zu zahlen, wenn der/die im Einzelhandel Tätige bestimmte soziale und familiäre Voraussetzungen erfülle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung; die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Aus den Gründen:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß die Klägerin einen Anspruch auf die volle Sozialzulage für den streitigen Zeitraum hat.

1. Der Klägerin steht die volle Sozialzulage in Höhe von 30,- DM brutto im Monat zu. Die Klägerin ist verheiratet und Mutter von vier Kindern unter 16 Jahren; sie erfüllt damit die Anspruchsvoraussetzungen des Abschnittes IV Ziffer 1 Satz 1 2. Alternative des Entgelt-TV.

2. Der Umstand, daß die Klägerin in Teilzeit mit 107 Stunden im Monat arbeitet, führt nicht zu einer anteiligen Kürzung der Sozialzulage im Verhältnis 107/167. Das ergibt die Auslegung der Vorschriften im MTV und im Entgelt-TV.

a) Nach § 5 Abs. 1 MTV stehen den stundenweise Beschäftigten „sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu“. Ansprüche von Teilzeitbeschäftigten, die ihre Grundlage im MTV haben, sind

daher entsprechend zu kürzen. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Sozialzulage wird davon jedoch nicht erfaßt. Die Zahlung von Sozialzulagen ist im MTV nicht geregelt und findet ihre Grundlage allein im Entgelt-TV.

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß nach § 10 Ziffer 1 MTV der Entgelt-TV eine „Ergänzung“ zum MTV ist.

Neben der Höhe der dem Grunde nach schon im MTV vorgeschriebenen Entgelte, die der Entgelt-TV in Abschnitt I (Gehälter), Abschnitt II (Löhne) und Abschnitt III (Ausbildungsvergütung) regelt, enthält der Entgelt-TV in Abschnitt IV Vorschriften, die den Arbeitnehmern im Einzelhandel in Baden-Württemberg einen Anspruch auf Sozialzulagen zu den Tarifentgelten geben und gleichzeitig deren Höhe bestimmen. Im Gegensatz zu den Entgeltansprüchen der Arbeitnehmer, die dem Grunde nach bereits aus dem MTV selbst folgen, hat der Anspruch auf die Sozialzulage seine ausschließliche Grundlage im Entgelt-TV. Nach dem Wortlaut des § 10 Ziffer 1 MTV kann der Entgelt-TV daher nur insoweit als Ergänzung des MTV angesehen werden, als er die Höhe der aus dem MTV folgenden Entgelte näher bestimmt. Soweit der Entgelt-TV darüber hinaus in Abschnitt IV den Arbeitnehmern einen eigenständigen Anspruch auf Zahlung einer Sozialzulage einräumt, stellt er keine Ergänzung des MTV dar, da der MTV die Zahlung einer Sozialzulage an keiner Stelle vorsieht. Die Bezeichnung des Tarifvertrages über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen für die Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 29. Juni 1989 in seiner Gesamtheit als „Entgelt-TV“ steht nicht entgegen. Nach § 10 Ziffer 1 MTV kommt eine Ergänzung des MTV nur insoweit zum Tragen, als die aus dem MTV folgenden Entgelte in einem besonderen Tarifvertrag der Höhe nach näher ausgestaltet werden; der von der Beklagten vorgetragene Sprachgebrauch kann demgegenüber nicht von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Wenn die Bestimmungen über die Sozialzulagen zufälligerweise in den Entgelt-TV aufgenommen worden und nicht – wie z.B. die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen – in einem eigenen Tarifvertrag geregelt sind, läßt sich daraus nicht der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen, daß § 5 Abs. 1 MTV auch den Anspruch auf die Sozialzulagen erfassen soll. Für die Eigenständigkeit der Sozialzulagenregelung in Abschnitt IV des Entgelt-TV spricht auch, daß Ziffer 3 die Geltendmachung des Anspruchs regelt, was nicht erforderlich wäre, wenn der Entgelt-TV insoweit Bestandteil oder Ergänzung des MTV wäre.

c) Auch vom Sinn und Zweck der Sozialzulage her ist eine anteilige Kürzung bei Teilzeitbeschäftig-

ten nach Maßgabe ihrer Arbeitszeit nicht zwingend. Gemäß der Regelung im Entgelt-TV ist der Anspruch auf die Zahlung der Sozialzulage nicht von der Höhe des Entgelts des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abhängig, sondern bemißt sich nach bestimmten sozialen und familiären Voraussetzungen wie der Zahl der Kinder und dem Familienstand.

Die Sozialzulage nach dem Entgelt-TV stellt kein Entgelt für geleistete Arbeit dar; das wird insbesondere daraus deutlich, daß dann, wenn beide Ehegatten im gleichen Betrieb, Unternehmen oder Konzern tätig sind, nur ein Ehegatte Anspruch auf die Sozialzulage hat (Ziffer 2 in Abschnitt IV des Entgelt-TV). Falls die Sozialzulage Entgelt wäre, könnte eine solche Regelung keinen Bestand haben. Dementsprechend hat auch der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 12. November 1969 (- 4 AZR 523/68 – AP Nr. 1 zu § 1 TVG Teilzeitbeschäftigung) ausgeführt, daß Teilzeitbeschäftigte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen grundsätzlich einen Anspruch auf die volle Verheiratenzulage haben.

d) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß dem Vortrag der Beklagten, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hätten auch in der Vergangenheit nur anteilige Sozialzulagen erhalten, keine ausschlaggebende Bedeutung zukommt. Eine solche Praxis kann den aus dem Entgelt-TV folgenden tariflichen Anspruch auf Zahlung der vollen Sozialzulage an teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht beseitigen oder verkürzen.

Urteil

BAG, BAT § 23a S. 2 Nr. 6, Anl. 1a Teil I VergGr. IV b, Vb; EWGV Art. 119, 177; Richtlinie 75/117/EWG

Mittelbare Frauendiskriminierung beim Bewährungsaufstieg

1. Die für den Tatbestand einer mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung erforderliche stärkere nachteilige Betroffenheit eines Geschlechts durch eine Regelung setzt voraus, daß der Anteil der Angehörigen dieses Geschlechts unter den nachteilig Betroffenen erheblich höher ist als unter den von der Regelung Begünstigten.

2. Es bleibt unentschieden, ob der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung weiter voraussetzt, daß die stärkere nachteilige Betroffenheit der Angehörigen eines Geschlechts nur mit dem Geschlecht oder den Geschlechterrollen erklärt werden kann.

3. a) Eine Bestimmung, nach der die vor einem Bewährungsaufstieg von Teilzeitbeschäftigten zurückzulegende

Arbeitszeit länger ist als die Bewährungszeit Vollzeitbeschäftigter, kann insoweit gerechtfertigt – und daher mit Art. 119 EWGV und der Richtlinie 75/117/EWG vereinbar – sein, als mit dem Bewährungsaufstieg das wachsende Erfahrungswissen des Arbeitnehmers honoriert werden soll und dieses Erfahrungswissen in der im konkreten Fall ausgeübten Tätigkeit nach Ablauf der Bewährungszeit bei einem Vollzeitbeschäftigten regelmäßig nur unwesentlich größer ist als bei einem Teilzeitbeschäftigten nach derselben Zahl von Jahren.

b) Der Senat gibt seine bisherige Rechtsprechung auf, wonach die während der Bewährungszeit erhöhte persönliche Qualifikation generell das Erfordernis verlängerter Bewährungszeiten für Teilzeitbeschäftigte rechtfertigt (BAGE 59, 306 = AP § 23a BAT Nr. 24 = NZA 1989, 351 L).

4. Im vorliegenden Fall ist nichts dafür dargetan, daß eine in der Drittmittelverwaltung einer Universität mit halber Regelarbeitszeit beschäftigte Sachbearbeiterin nach sechsjähriger Tätigkeit in VergGr. Vb BAT geringeres Erfahrungswissen erworben hat als eine entsprechende Vollzeitleistung.

5. Soweit § 23a S. 2 Nr. 6 BAT danach gegen das Lohngleichheitsgebot des Art. 119 EWGV und der Richtlinie 75/117/EWG verstößt, ist er nicht anzuwenden.

6. Soweit eine Teilzeitarbeitnehmer benachteiligende Regelung des § 23a BAT wegen Verstosses gegen das gemeinschaftsrechtliche Lohngleichheitsgebot nicht anzuwenden ist, sind auch für Teilzeitarbeitnehmer die für Vollzeitbeschäftigte bestehenden Regelungen maßgeblich.

(amtl. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 2.12.1992 – 4 AZR 152/92 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Dauer der von der Kl. vor einer Höhergruppierung zurückzulegenden Bewährungszeit. Die Kl. ist seit dem 1.1.1977 bei der Bekl. mit einer Arbeitszeit von 20 Wochenstunden beschäftigt. Seit dem 1.1.1983 ist sie als Verwaltungsangestellte im Haushaltsreferat der Universität H. tätig, wo ihr die Verwaltung der vom Bund für Forschungszwecke für den Fachbereich Physik zur Verfügung gestellten Mittel obliegt. Sie hat unwidersprochen erklärt, daß sie spätestens nach eineinhalb Jahren alle im Rahmen dieser Tätigkeit anfallenden Verwaltungsvorgänge kennengelernt habe; von da an hätten sie sich nur noch wiederholt. Zwischen den Parteien ist die Anwendung des BAT und der diesen ergänzenden ändernden oder ersetzenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis vereinbart.

Die Kl. ist seit dem 1.1.1983 in die VergGr. Vb Fallgruppe 1a der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Sie hat zum 1.1.1989 Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs in die VergGr. IVb BAT Fallgruppe 2 begehrt. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß sich die Kl. bei ihrer Tätigkeit den an sie gestellten Anforderungen gewachsen gezeigt hat.

Die Bekl. hat die Höhergruppierung abgelehnt mit der Begründung, die Kl. habe die hierfür erforderliche sechsjährige Bewährung noch nicht erbracht, weil nach § 23a S. 2 Nr. 6 BAT vor dem 1.1.1988 mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zurückgelegte Bewährungszeiten nur zur Hälfte anzurechnen seien.