

- a) dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen in gesetzlich vorgeschriebenen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder allen sonstigen Vereinbarungen über betriebliche Systeme nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können.

(...)

Artikel 8

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen (...) spätestens bis zum 1.1.1993 (...).
 (2) Diese Richtlinie steht dem nicht entgegen, daß sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten.

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten können die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

- a) für die Festsetzung des Rentenalters (...)
 b) für Hinterbliebenenrenten (...)
 c) für die Anwendung des Artikels 6 Abs. 1 Buchstabe i) Satz 1 (...)

Anmerkung der Redaktion:

Die vorstehende Richtlinie erging als Ausführungsbestimmung zur Richtlinie 79/7/EWG v. 19.12.78 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, die ihrerseits die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen konkretisierte.

Urteil mit Anmerkung

BAG, Art. 3 GG, § 1248 RVO

„Ausgleichende Gerechtigkeit“ im Tarifvertrag

1. Die rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen für den Zeitpunkt des möglichen Bezuges von Altersruhegeld in § 1248 RVO verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG.

§ 1248 RVO verstößt auch nicht gegen Art. 119 des EWG-Vertrages.

2. Da die Tarifnorm auf der verfassungskonformen Vorschrift des § 1248 RVO aufbaut, verstößt auch § 3 Abschn. II Abs. 2 BMTV-SüßwInd, wonach zusätzliche arbeitsfreie Tage vom Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes an nicht mehr zu gewähren sind, nicht gegen Art. 3 GG.

Urteil des BAG vom 6.2.1985, - 4 AZR 275/83 -

Aus den Gründen:

Das Klagebegehren bezieht sich auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, an die Klägerin die Abgeltung für 18 vergütungspflichtige freie Tage zu zahlen.

Aufgrund der vom LAG festgestellten beiderseitigen Tarifbindung galt für das inzwischen beendete Arbeitsverhältnis der Parteien der vorliegend in der Fassung vom 23.5.1979 anzuwendende Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West (BMTV-SüßwInd). In diesem Tarifvertrag wird in § 3 Abschnitt II im einzelnen bestimmt:

Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und eine ununterbrochene 12-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, haben Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 18 Arbeitstagen für jedes volle Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres. (...)

2. Der Anspruchszeitraum endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt, ab dem vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann.

Der Senat teilt die vom LAG vertretene Rechtsauffassung, daß entgegen der Meinung der Klägerin diese Tarifnorm nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG verstößt. Dabei verkennt der Senat keineswegs, daß die Tarifnorm praktisch in sehr vielen Fällen weiblichen Arbeitnehmern den tariflichen Anspruch auf zusätzliche Arbeitsfreistellung bei Entgeltfortzahlung entzieht, die in der Branche der Beklagten die Mehrzahl der Arbeitnehmer ausmachen. Rechtlich entscheidend ist jedoch, daß die Tarifvertragsparteien ihrerseits von der gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO ausgehen, die unterschiedliche Voraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes für Männer und Frauen festlegt.

Mit dem LAG hält der Senat die Differenzierung zwischen Männern und Frauen in § 1248 RVO für mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar. Dabei folgt er der entsprechenden Rechtsprechung des sachnäheren BSG (vgl. dessen Urteile BSGE 53, 107, 108 = SozR 2200 § 1248 Nr. 34 sowie vom 9. September 1982 - 11 Ra 72/81 -, SozR 2200 § 1248 Nr. 37), das sich in diesem Zusammenhang mit der gleichlautenden Vorschrift des § 25 AVG zu befassen hatte. Mit Recht bezieht sich das BSG zunächst einmal darauf, daß das BVerfG in einem – wenn auch lange zurückliegenden – Urteil (BVerfGE 17,1, 9ff.) bereits entschieden hat, daß gegen eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bezüglich des Zeitpunktes für den Bezug des Altersruhegeldes keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden. Außerdem weist das BSG mit Recht auf die Motive hin, die den Gesetzgeber zur Neufassung des § 25 AVG veranlaßt haben. Danach ist der Gesetzgeber bei der unterschiedlichen Regelung für Männer und Frauen bezüglich des Bezuges des vorgezogenen Altersruhegeldes davon ausgegangen, daß in der Regel die versicherte Frau „einen Doppelberuf als Arbeitnehmer und Hausfrau“ erfüllt, der eine frühzeitige Abnutzung der Kräfte und damit frühere Berufsunfähigkeit hervorruft (BT-Drucks. II/3080, S. 10). Weiter weist das BSG richtig darauf hin, daß sich die Voraussetzungen für diese Motivation des Gesetzgebers trotz der zwischenzeitlichen Veränderung der Stellung der Frauen in Familie und Gesellschaft

bis jetzt nicht geändert haben. Auch die Änderungen insbesondere des Familienrechts haben daran nach der Auffassung des erkennenden Senats nichts geändert. Damit erweist sich auch die entsprechende Differenzierung zwischen Männern und Frauen in der gleichlautenden Vorschrift des § 1248 RVO im Hinblick auf Art. 3 GG als verfassungskonform.

Erweist sich aber § 1248 RVO im Hinblick auf den Gleichheitssatz des Art. 3 GG als verfassungskonform, ist das gleichermaßen auch für die tarifliche Regelung in § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd zu bejahen. Sowohl aus dem Tarifwortlaut als auch aus den zu den Vorakten gelangten übereinstimmenden Stellungnahmen der beiden Tarifvertragsparteien geht nämlich eindeutig hervor, daß die tarifliche Regelung auf der Grundlage des § 1248 RVO beruht und von den Tarifvertragsparteien bewußt darauf aufgebaut worden ist.

Im übrigen enthält auch, wie das LAG richtig hervorhebt, § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd überhaupt keine unterschiedliche Regelung für Männer und Frauen. Die Rechtsfolge, daß zahlreiche Frauen den Anspruch aus der Tarifnorm nicht erwerben können, hat ihren Grund vielmehr ausschließlich in der von den Tarifvertragsparteien in zulässiger Weise in Bezug genommenen gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO. Enthält aber schon diese gesetzliche Vorschrift aus den ausgeführten Gründen eine grundsätzliche Besserstellung der im Arbeitsleben tätigen Frauen, waren die Tarifvertragsparteien nicht gehalten, diesem Rechtsvorteil für Frauen ihrerseits einen weiteren hinzuzufügen, etwa in der Weise, daß auch sie zum Bezug vorgezogenen Altersruhegeldes berechtigten Frauen den Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung voll oder modifiziert gewähren mußten.

Schließlich übersieht die Revision auch, daß die Tarifvertragsparteien die eingeklagte Arbeitsfreistellung bzw. das entsprechende Entgelt nur solchen Arbeitnehmern haben zuwenden wollen, die nach geltendem Sozialversicherungsrecht trotz ihres vorgerückten Alters weiterarbeiten müssen. Zu diesem Personenkreis gehört die Klägerin jedoch nicht, wobei es nicht darauf ankommt, aus welchen Gründen sie von der für sie bestehenden rechtlichen Möglichkeit, das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, keinen Gebrauch gemacht hat.

Zutreffend führt das LAG weiter aus, daß weder § 1248 RVO noch § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV SüßwInd gegen Art. 119 des EWG-Vertrages verstößt. Der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang von Art. 119 EWGV machen, wie das LAG zutreffend erkannt hat, deutlich, daß sich diese Vorschrift ausschließlich mit dem rechtlichen Fragenkomplex der Lohngleichheit für Männer und Frauen befaßt. Vorliegend geht es angesichts der Bindung von § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd an § 1248 RVO jedoch in erster Linie weder um Fragen des Arbeits-

rechts noch um solche der Lohngleichheit von Mann und Frau, sondern um die spezifisch sozialversicherungsrechtliche Frage, wann und unter welchen rechtlichen Voraussetzungen das staatliche Recht der Bundesrepublik einem Arbeitnehmer den Bezug seiner Altersversorgung ermöglicht. Damit befaßt sich Art. 119 EWGV überhaupt nicht. Gegenteiliges kann auch nicht aus der von der Revision herangezogenen Entscheidung des EuGH vom 31.3.1981 - Rs 96/80 - (NJW 1981, 2639) hergeleitet werden, denn auch darin geht es ausschließlich darum, ob und inwieweit unterschiedlicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer gegen Art. 119 des EWG-Vertrages verstößt. Unter diesen Umständen hält der Senat auch die von der Klägerin angeregte Aussetzung und Vorlage an den Gerichtshof für die Europäischen Gemeinschaften gemäß Art. 177 Abs. 3 EWGV nicht für geboten.

Anmerkung

1.

So einfach ist das also: Weil in der Regel die versicherte Frau einen Doppelberuf als Arbeitnehmerin und Hausfrau erfüllt, der eine frühzeitige Abnutzung der Kräfte und damit frühere Berufsunfähigkeit hervorruft, ist die rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen in § 1248 RVO mit Art. 3 GG vereinbar. Und weil § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd auf § 1248 aufbaut, ist es mit Art. 3 GG vereinbar, in sehr vielen Fällen weiblichen Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, den tariflichen Anspruch auf zusätzliche Arbeitsfreistellung bei Entgeltfortzahlung zu entziehen. Die frühzeitige Abnutzung der Kräfte infolge der Doppelbelastung muß so indirekt als Begründung für den Ausschuß von einem Recht herhalten, das der Abnutzung der Kräfte gerade entgegenwirken soll. Die im Haushalt geschonten Männer werden auch im Betrieb durch zusätzliche Freistellung geschont. Bei Frauen ist es umgekehrt. Sie können ja in Rente gehen – sofern die nach Trümmerarbeit, „Familienpause“, Frauenarbeitslosigkeit aufgelaufenen Versicherungsjahre bei Berücksichtigung der während der Versicherungszeiten erworbenen „Zuverdienerlöhne“, dazu ausreichen, einen Rentenanspruch zu begründen, von dem die Versicherte leben könnte – aber das ist, nicht das Problem der Tarifvertragsparteien...

2.

Schon die erste Prämisse dieses Urteils, nämlich die Annahme, daß § 1248 RVO mit Art. 3 GG vereinbar ist, hält einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht stand: Das Bundesverfassungsgericht hat zu keinem Zeitpunkt mit bindender Wirkung entschieden, daß gegen eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bezüglich des Zeitpunktes für den Bezug des Altersruhegeldes keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden. Es findet sich lediglich im ersten Witwenrentenurteil

beiläufig die Äußerung: „Auch die der Frau eröffnete Möglichkeit, Altersruhegeld schon mit 60 statt mit 65 Jahren zu beziehen, ist aus Gründen des sozialen Ausgleichs zu verstehen.“ (BVerfGE 17,1, 9f.)

Allerdings sind nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG durch Art. 3 II GG Regelungen nicht ausgeschlossen, die im Hinblick auf objektive biologische oder funktionale (arbeitsteilige) Unterschiede nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses zwischen Männern und Frauen differenzieren (siehe z.B. BVerfG, Beschl. v. 16.6.81 -1 BvL 129/78 NJW 1981, 2177 m. w. Nachw.).

Diese Formel bedarf jedoch dringend der Revision, denn zum einen läßt sich der Verfassung nicht entnehmen, daß die Reichweite des Art. 3 II GG derart begrenzt ist, und zum anderen muß dem UNO-Übereinkommen vom 18.12.1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (auszugsweise abgedruckt in STREIT 3/85, 111) durch völkerrechtskonforme Auslegung auch des Verfassungsrechts Rechnung getragen werden. Die Bundesrepublik ist aufgrund dieses Übereinkommens verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um zur Beseitigung aller auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen. Daraus folgt u.a., daß die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau nicht zum Anlaß für eine das Rollenklischee verfestigende rechtliche Ungleichbehandlung genommen werden darf.

Grenzen der in Art. 3 II, III GG enthaltenen Gewährleistungen können sich nur aus der Verfassung selbst ergeben. Art. 3 II, III GG verbietet Ungleichbehandlungen wegen des Unterschieds zwischen Personen weiblichen Geschlechts deshalb nur dann nicht, wenn die Ungleichbehandlung notwendige Bedingung für die Effektivität einer anderen Verfassungsnorm, z.B. eines anderen Grundrechts, ist. Kollidiert Art. 3 II, III GG in dieser Weise mit anderen Verfassungsbestimmungen, ist nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz zu verfahren, d.h., es ist so vorzugehen, daß jede der beiden kollidierenden Vorschriften zu optimaler Wirksamkeit gelangt.

Eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zeitpunktes für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes wäre demnach nur dann nicht durch Art. 3 II, III GG verboten, wenn sie notwendig wäre, um eine andere Verfassungsnorm zu effektivieren. Davon kann nicht die Rede sein. Selbst wenn die Kräfte älterer Frauen durch die Doppelbelastung typischerweise stärker verbraucht sein sollten als die der älteren Männer, ist eine nach dem Geschlecht differenzierende Regelung weder im Hinblick auf Art. 2 II 1 GG noch im Hinblick auf das Sozialstaatsgebot erforderlich. Die Bezugsvoraussetzungen des vorgezogenen Altersruhegeldes können geschlechtsneutral ausgestaltet werden, ohne daß ein Konflikt mit anderen Verfassungsnormen entsteht. § 1248 RVO ist deshalb mit Art. 3 II, III GG unvereinbar.

3.

Geht man entgegen der hier vertretenen Auffassung von der Verfassungsmäßigkeit des § 1248 RVO aus, folgt daraus mitnichten, daß auch die auf dieser Vorschrift aufbauende Tarifnorm verfassungsgemäß ist.

Das Argument des BAG beruht auf der nicht explizit formulierten Prämisse, daß alle Vorschriften, die ihrerseits auf einer verfassungskonformen, nach Geschlechtern differenzierenden Vorschrift aufbauen, mit Art. 3 GG vereinbar sind. Wäre dies richtig, müßte auch einem Tarifvertrag, der den Anspruch auf Weihnachtsgeld mit dem frühest möglichen Zeitpunkt enden läßt, ab dem vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann, der verfassungsrechtliche Segen erteilt werden.

Das absurde Beispiel macht deutlich, wo das Begründungsdefizit liegt. Auch wenn an eine verfassungskonforme, nach Geschlechtern differenzierende Regelung angeknüpft wird, ist ansonst zu prüfen, ob die Differenzierung in der anknüpfenden Regelung vor Art. 3 GG Bestand hat.¹

4.

In gemeinschaftsrechtlicher Hinsicht geht das BAG davon aus, daß Art. 119 EWG-Vertrag nicht einschlägig ist. Dem mag im Ergebnis zugestimmt werden. Die gemeinschaftsrechtlichen Überlegungen des BAG sind jedoch in einem entscheidenden Punkt unvollständig. Das Gericht hat allem Anschein nach schlicht übersehen, daß es eine EG-Richtlinie gibt, die speziell die außerhalb der Entgeltproblematik liegenden Bereiche von Diskriminierung erfasst: die Richtlinie des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG – „Gleichbehandlungsrichtlinie“).

Art. 5 Abs. 1 dieser Richtlinie lautet:

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung auch, daß keine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgen darf, was z.B. von Bedeutung ist, wenn eine Regelung zwar geschlechtsneutral formuliert ist, aber

1 So auch Manfred Zuleeg (demnächst in AP). – Gemäß Art. 177 Abs. 2 EWGV sind Gerichte, deren Entscheidung in einem konkreten Verfahren noch mit anderen Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts angefochten werden kann, zwar nicht vorlagepflichtig, aber vorlageberechtigt. Die Parteien können die Vorlage an den EuGH anregen. Ausführliche Hinweise zum europarechtlichen Vorabentscheidungsverfahren für deutsche Richter/innen und Rechtsanwält/innen finden sich in: Beutler, Bengt/ Biber, Roland/ Pipkorn, Jörn/ Streil, Jochen: Die Europäische Gemeinschaft – Rechtsordnung und Politik, 2. Aufl., Baden-Baden 1982, S. 246 ff.

ein Geschlecht überproportional häufig nachteilig betrifft.

Bei der Beantwortung der Frage, ob Bestimmungen oder Maßnahmen, die an das für Männer und Frauen unterschiedliche Rentenalter anknüpfen, gegen diese Vorschriften verstoßen, ist folgendes zu beachten:

Die Richtlinie des Rates vom 19.12.1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundgedankens der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) bestimmt in Art. 7, daß sie der Befugnis der Mitgliedstaaten nicht entgegensteht, die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen von ihrem Anwendungsbe- reich auszuschließen. Diese Ausnahme ist jedoch – wie der EuGH kürzlich entschieden hat (Urteil vom 26.2.1986 - Rs. 152/84-) – wegen der grundlegenden Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung eng auszulegen. Sie gilt nur für die Festsetzung des Rentenalters, für die Gewährung der Altersrente oder der Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen da- raus auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit.

In der erwähnten Rechtssache hat der EuGH deshalb Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG dahin ausgelegt, daß eine allgemeine Entlassungspo- litik, wonach eine Frau nur aus dem Grund entlas- sen wird, weil sie das vom Rentenalter für Männer verschiedene Alter erreicht oder überschritten hat, von dem an Frauen nach nationalem Recht Anspruch auf eine staatliche Rente haben, eine nach dieser Richtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Nicht anders ist die Tarifnorm zu bewerten, die Gegenstand der BAG-Entscheidung war. Der An- spruch auf zusätzliche Freistellung fällt in den Be- reich der Arbeitsbedingungen im Sinne des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG. Es liegt eine nach dieser Richtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn Frauen nur des- halb von dieser Freistellung ausgenommen werden, weil sie die von den Voraussetzungen für Männer ver- schiedenen Voraussetzungen erfüllen, unter denen Frauen vorgezogenes Altersruhegeld beanspruchen können.

Dem Gebot der Gleichbehandlungsrichtlinie, Tarifnormen, die mit dem Grundsatz der Gleichbe- handlung unvereinbar sind, die Anerkennung zu ver- sagen, hätte das BAG durch eine entsprechende Kon- kretisierung des Art. 3 GG Folge leisten müssen.

5.

Die Tarifvertragsparteien sind durch Art. 3 Abs. 2, 3 GG gehalten, die Anspruchsvoraussetzungen für die zusätzliche Freistellung so auszugestalten, daß die unterschiedlichen Voraussetzungen, unter denen Männer und Frauen vorgezogenes Altersruhegeld be- anspruchen können, keine Rolle spielen. Dies läuft nicht etwa auf eine Verpflichtung hinaus, dem in

§ 1248 enthaltenen Rechtsvorteil für Frauen einen weiteren hinzuzufügen. Der sozialrechtliche Rechts- vorteil darf nur nicht zum Anlaß genommen werden, Frauen, die ihn – aus welchen Gründen auch immer – nicht nutzen wollen, hinsichtlich der Arbeitsbedin- gungen gegenüber Männern zu benachteiligen.

Letztendlich geht es um das gleiche Recht der Frauen auf Arbeit. Frauen, die sich dafür entschei- den, dieses Recht und nicht das Recht auf vorge- zogene Rente in Anspruch zu nehmen, dürfen für ihre Wahl nicht mit Rechtsnachteilen gegenüber Männern, die (zu Recht oder zu Unrecht) keine Wahl hatten, bestraft werden.

Ninon Colneric, Oldenburg

Urteil mit Anmerkung

BAG, Art. 3 Abs. 3 GG

Ehefrauenzulage = Abschlag für Ehefrauen

1. Die Gewährung einer Ehefrauenzulage ist wegen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2, 3 GG verfassungswidrig und als Tarifnorm nichtig.

2. Für die Zukunft können aus dieser nichtigen Be- stimmung weder männliche noch weibliche Arbeit- nehmer Rechte herleiten. Den Gerichten ist es ver- wehrt, diese nichtige Norm durch eine andere zu er- setzen, da dies ein unzulässiger Eingriff in die Tarif- autonomie des Art. 9 Abs. 3 GG wäre.

3. Für die Vergangenheit ist dagegen die Lohn- gleichheit nur durch Gewährung einer Verheirateten- zulage auch an Arbeitnehmerinnen zu verwirklichen. Da insoweit praktisch nur eine Regelungsmöglichkeit besteht, kann die Tarifnorm für die Vergangenheit auch durch die Gerichte ergänzt werden.

Urteil des BAG vom 13.11.1985 - § AZR 234/84 -

Aus den Gründen:

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Vorschriften des Gehaltstarifvertrags für die An- gestellten in der Berliner Metallindustrie (GTV) in der jeweils geltenden Fassung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§§ 3 I, 4 I 1 TVG). Danach sind für die Klageforderung folgende Bestim- mungen des § 2 Teil II GTV heranzuziehen:

1. Als monatliche tarifliche Bezüge kommen in Betracht:
 - a) Gehalt gemäß Teil I,
 - b) Ehefrauenzulage in Höhe von 10 DM, die dem ver- heirateten Angestellten für seine Ehefrau zusteht,
 - c) Gruppenleiterzulage, ...

Aus dieser Vorschrift allein läßt sich ein Anspruch der weiblichen Arbeitnehmer auf Verheiratetenzu- lage nicht herleiten. Wenn die Zulage ausdrücklich als „Ehefrauenzulage“ bezeichnet und dem verheira- teten Angestellten für seine „Ehefrau“ gewährt wird, sind damit nur die männlichen Arbeitnehmer ange- sprochen. Eine Ausdehnung des anspruchsberechtig- ten Personenkreises auf die weiblichen Arbeitnehmer bedeutete, daß diesen eine „Ehemännerzulage“ für ihre „Ehemänner“ zustände. Für einen solchen dem Tarifwortlaut widerstreitenden Willen der Tarifver-