

Urteil

BAG, §§ 6 Abs. 1, 2 Abs. 1 BeschFG 1985 Keine Herausnahme von Teilzeit- Putzfrauen aus Banken-Tarifvertrag

Eine tarifliche Regelung, die lediglich nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal ohne sachlichen Grund aus dem persönlichen Geltungsbereich ausschließt, verstößt trotz der Tariföffnungsklausel in § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 BeschFG 1985, jetzt § 4 Abs. 1 TzBfG).

Urteil vom 15.10.2003, 4 AZR 606/02

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin als teilzeitbeschäftigter Reinigungskraft der anteilige tarifliche Lohn einer Reinigungskraft zusteht, obwohl der Tarifvertrag das nicht vollbeschäftigte Reinigungspersonal von dem persönlichen Geltungsbereich ausnimmt.

Die Klägerin ist bei der beklagten Bank als Reinigungskraft mit einer Arbeitszeit von 25 Stunden pro Woche gegen eine arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung von monatlich 1.620,00 DM (828,29 Euro) beschäftigt.

Die Beklagte ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V., und die Klägerin gehört der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV, jetzt verdi) an. Der von diesen Verbänden abgeschlossene Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18. April 1979 i.d.F. vom 28. Mai 1997 (MTV) bestimmt ua.:

„I. Geltungsbereich: § 1) Dieser Tarifvertrag gilt (...) 3. persönlich für alle überwiegend im Bankgeschäft tätigen Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf a) Arbeitnehmer, die nebenberuflich tätig sind; nebenberuflich ist eine Tätigkeit jedenfalls dann, wenn die vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beträgt, b) das nicht vollbeschäftigte Reinigungspersonal, c) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten.

III. Arbeitsentgelt: § 6) Tarifgruppen Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen: Tarifgruppe 1 Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern, z.B.: — Küchenhilfen, — Reinigungspersonal.“

Mit Schreiben vom 16. August 2000 machte die Klägerin für den Zeitraum von August 1999 bis Juli

2000 zusätzliche Vergütungsansprüche geltend, dh. die Differenz zwischen der ihr gezahlten Vergütung [...] monatlich und der anteiligen tariflichen Vergütung nach Tarifgruppe 1, [...], sowie als Sonderzahlung gem. § 10 MTV für 1999 statt der auf der Grundlage des Monatsentgelts in Höhe von 1.620,00 DM gezahlten die anteilige monatliche Vergütung nach dem Monatsentgelt von 2.237,18 DM.

[...]

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der [...] Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. [...]

Aus den Gründen:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

I. Der Klägerin steht die begehrte Differenz zur anteiligen Vergütung nach Tarifgruppe 1 GTV für den Zeitraum von August 1999 bis Juli 2000 und die höhere Sondervergütung für 1999 gemäß § 10 MTV in rechnerisch unstreitiger Höhe von insgesamt 4.172,40 Euro (entsprechend 8.160,51 DM) zu. Der Ausschluss des nicht vollbeschäftigten Reinigungspersonals aus dem persönlichen Geltungsbereich in § 1 Ziff. 3 Buchst. b MTV ist wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG unwirksam. Der Klägerin steht die anteilige tarifliche Vergütung für (vollbeschäftigtes) Reinigungspersonal gemäß Tarifgruppe 1 GTV zu. Die entgegenstehende arbeitsvertragliche Vereinbarung eines niedrigeren Gehalts ist gemäß § 4 Abs. III TVG unwirksam. § 1 Abs. 1 Ziff. 3 MTV schließt das nicht vollbeschäftigte Reinigungspersonal aus dem persönlichen Geltungsbereich aus. Zwar ist nach § 1 Abs. 1 Ziff. 3 MTV der persönliche Geltungsbereich auf „alle überwiegend im Bankgeschäft tätigen Arbeitnehmer“ beschränkt und zweifelhaft, ob das Reinigungspersonal diesem Personenkreis zugerechnet werden kann. Die spezielle Regelung in § 6 MTV, die das Reinigungspersonal ausdrücklich der Tarifgruppe 1 zuordnet, bezieht jedoch in der Sache das Reinigungspersonal in den persönlichen Geltungsbereich des MTV ein. Somit enthält § 1 Ziff. 3 Buchst. b MTV einen Ausschluss des nicht vollbeschäftigten Reinigungspersonals aus dem Geltungsbereich des MTV; ein tariflicher Vergütungsanspruch soll ihm nicht zustehen. [...]

2. Dieser Ausschluss des nicht vollbeschäftigten Reinigungspersonals von der tariflichen Vergütung des vollbeschäftigten Reinigungspersonals ist, [...], wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG unwirksam. [...]

b) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. 15. April 2003 - 9 AZR 548/01 - AP TVG § 1 Urlaubsgeld Nr. 1 = EzA TzBfG § 4 Nr. 2, auch

zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 26. September 2001 - 10 AZR 714/00 - BAGE 99, 140 = AP TzBfG § 4 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 65; 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159; 21. April 1999 - 5 AZR 200/98 - BAGE 91, 263 = AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 72 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 60; 15. Dezember 1998 - 3 AZR 239/97 - BAGE 90, 303 = AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 71 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 59; 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP BAT § 39 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 45; 23. April 1996 - 9 AZR 696/94 - AP BErzGG § 17 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 46; 9. März 1994 - 4 AZR 301/93 - BAGE 76, 90 = AP BAT § 23a Nr. 31; 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 18 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2; 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - BAGE 62, 334 = AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 6 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 3) ist anerkannt, dass auch die Tarifvertragsparteien an das Diskriminierungsverbot gem. § 2 Abs. 1 BeschFG gebunden sind, und zwar trotz der Öffnungsklausel für tarifliche Regeln in § 6 BeschFG, die in dem ab dem 1. Januar 2001 geltenden Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 (TzBfG) nicht mehr enthalten ist. Die dogmatischen Begründungen sind unterschiedlich, [...]. Teilweise wird lediglich darauf abgestellt, dass § 6 Abs. 1 BeschFG den Tarifvertragsparteien nicht die Möglichkeit eröffne, von § 2 Abs. 1 BeschFG abzuweichen bzw. Teilzeitbeschäftigte aus unsachlichen Gründen schlechter zu behandeln (z.B. 15. April 2003 - 9 AZR 548/01 - a.a.O., zu 2 b der Gründe und 21. April 1999 - 5 AZR 200/98 - a.a.O., zu I 3 d der Gründe jeweils mwN). Konkreter ist die Begründung, die davon ausgeht, dass es den Tarifvertragsparteien trotz der Tariföffnungsklausel in § 6 Abs. 1 BeschFG nicht gestattet sei, von dem Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in § 2 Abs. 1 BeschFG konkretisiert und niedergelegt sei, abzuweichen, weil der Zweck der gesetzlichen Regelung in § 6 Abs. 1 BeschFG nur Ausnahmen von den eher technischen Vorschriften der §§ 3 bis 5 BeschFG rechtfertige, nicht aber von dem Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in § 2 Abs. 1 BeschFG normiert worden sei (z.B. 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - a.a.O.). Andererseits wird darauf abgestellt, dass sich diese Einschränkung der Tarifdispositivität aus der verfassungskonformen Auslegung des § 6 BeschFG ergebe; auch die Tarifvertragsparteien könnten nicht gegen die fundamentale Gerechtigkeitsnorm verstoßen, die der Gleichheitssatz gem. Art. 3 Abs. 1 GG darstelle, der in § 2 Abs. 1 BeschFG nur einen einfachgesetzlichen Ausdruck gefunden habe (z.B. 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - a.a.O., zu II 2 a der Gründe

mwN). Teilweise wird schließlich darauf abgestellt, dass das Benachteiligungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG nicht von der Tariföffnungsklausel des § 6 Abs. 1 BeschFG erfasst werde, weil es im allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG wurzele und somit auch für die Tarifvertragsparteien verbindlich sei (9. März 1994 - 4 AZR 301/93 - a.a.O., zu II 3 a der Gründe).

Es kann dahinstehen, welche dieser dogmatischen Begründungen zutreffend ist und inwieweit sie sich gegenseitig ergänzen oder widersprechen. In der Sache besteht Übereinstimmung darin, dass wegen § 2 Abs. 1 BeschFG eine unterschiedliche Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte ohne einen sachlichen Grund auch in einer tariflichen Regelung nicht gerechtfertigt und somit unwirksam ist.

c) Ein abweichender Maßstab für die Überprüfung der tariflichen Regelung über die Vergütung des Reinigungspersonals ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision auch nicht aus der Entscheidung des Senats vom 30. August 2000 (- 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277 = AP TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 25 = EzA GG Art. 9 Nr. 74). Die Revision verkennt, dass es in dieser Entscheidung um den Ausschluss von Werkstudenten aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unabhängig von dem Umfang der Arbeitszeit ging. Mangels einfachgesetzlicher Grundlagen war dieser Ausschluss nur an Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3 GG zu messen. Davon unterscheidet sich der vorliegende Fall grundlegend. Hier geht es um die Frage der unterschiedlichen Vergütung von voll- und teilzeitbeschäftigtem Reinigungspersonal; diesbezüglich besteht in § 2 Abs. 1 BeschFG ein einfachgesetzliches Diskriminierungsverbot. Insoweit geht es hier nicht um die allgemeine Frage des Verhältnisses zwischen der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifautonomie einerseits und der Bindung an den Gleichheitssatz im Sinne von Art. 3 Abs. 1 GG andererseits, sondern um die Frage, inwieweit die Tarifvertragsparteien trotz § 6 BeschFG an das Diskriminierungsverbot wegen Teilzeit (§ 2 Abs. 1 BeschFG) gebunden sind. [...]

d) Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium ist, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (z.B. BAG 26. September 2001 - 10 AZR 714/00 - BAGE 99, 140 = AP TzBfG § 4 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 65). Das ist vorliegend der Fall, weil es sich nach der Dauer der Arbeitszeit bestimmt, ob eine Reinigungskraft unter den persönlichen Geltungsbereich des MTV fällt. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dass der MTV beim Reinigungspersonal ausschließlich nach der Dauer der Arbeitszeit zwei Gruppen bildet und diese unterschied-

lich behandelt. Die Eingruppierung in die Tarifgruppe 1 hängt damit allein davon ab, ob die Reinigungskraft vollbeschäftigt ist.

e) Für diese Ungleichbehandlung liegt kein sachlicher Grund i.S. d. § 2 Abs. 1 BeschFG vor. Das unterschiedliche Arbeitspensum allein rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung der vollbeschäftigten und der nicht vollbeschäftigten Reinigungskräfte nicht. [...]

Auf den Umstand, dass die Reinigungskräfte nicht im Kernbereich des Bankgeschäfts tätig sind, kann [...], nicht abgestellt werden, weil eben nicht das Reinigungspersonal insgesamt aus dem persönlichen Geltungsbereich ausgeschlossen worden ist, sondern nur das nicht vollbeschäftigte Reinigungspersonal. [...]

f) [...] Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen Teilzeit setzt entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht voraus, dass die Tarifvertragsparteien oder der den Tarifvertrag vollziehende Arbeitgeber schuldhaft gehandelt haben (BAG 28. Juli 1992 – 3 AZR 173/92 – BAGE 71, 29 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 18 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2).

[...]

g) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es für die Vereinbarkeit der tariflichen Regelung mit § 2 Abs. 1 BeschFG nicht darauf an, ob in dem Betrieb der Beklagten auch vollbeschäftigtes Reinigungspersonal beschäftigt wird. Es geht vorliegend nicht darum, ob eine betriebliche Regelung oder Handhabung gegen § 2 Abs. 1 BeschFG verstößt. Eine tarifliche Regelung verstößt schon dann gegen das Diskriminierungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG, wenn sie eine Ungleichbehandlung zwischen vollbeschäftigtem und nicht vollbeschäftigtem Reinigungspersonal vorsieht, jedenfalls dann, wenn im tariflichen Geltungsbereich beide Gruppen beschäftigt werden, was vorliegend der Fall ist. Auf die jeweilige Gruppenstärke kommt es nicht an.

3. [...]

4. Die Unwirksamkeit des Ausschlusses der nicht vollbeschäftigten Reinigungskräfte aus dem persönlichen Geltungsbereich des MTV führt dazu, dass auch die nicht vollbeschäftigten Reinigungskräfte in Gehaltsgruppe 1 eingruppiert sind und Anspruch auf das anteilige Tarifgehalt und die entsprechende Sondervergütung haben. Das ergibt sich schon aus § 9 Ziff. 1 MTV, wonach Teilzeitbeschäftigten die anteiligen Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zustehen. Nach § 10 Ziff. 1 Satz 2 MTV gilt § 9 Ziff. 1 MTV für die Sonderzahlung entsprechend. Im Übrigen entspricht die „Anpassung nach oben“ [...] der ständigen Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts bei einem Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG (zB 21. April 1999 - 5 AZR 200/98 - BAGE 91, 262 = AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 72 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 60; 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159) und des Europäischen Gerichtshofs in Fällen des Verstoßes gegen Art. 119 EGV/Art. 141 EG (z.B. 27. Juni 1990 – C-33/89 – Kowalska – EuGHE I 1990, 2591). [...]