

Aktenzeichen: 10 AZR 634/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 5. August 2009
- 10 AZR 634/08 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 10. Oktober 2007
- 8 Ca 1340/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 23. Mai 2008
- 6 Sa 2426/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ausschluss einer Ausgleichszulage für Teilzeitbeschäftigte wegen
Absenkung einer Jahressonderzahlung

Gesetze:

Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der
Landesverwaltung Brandenburg vom 3. Februar 2004 (Sozial-TV-BB) § 1
Abs. 3 Buchst. b; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
(TV-L) § 20 Abs. 3; TzBfG § 4 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 634/08

6 Sa 2426/07

Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. August 2009

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. August 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Rudolph und Alex für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 23. Mai 2008 - 6 Sa 2426/07 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Potsdam vom 10. Oktober 2007 - 8 Ca 1340/07 - wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger als Teilzeitbeschäftigter vom beklagten Land für das Jahr 2006 eine Ausgleichszulage nach dem Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg (*Sozial-TV-BB*) verlangen kann.

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1993 als Angestellter beim beklagten Land beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt kraft beiderseitiger Tarifbindung dem am 1. November 2006 in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (*im Folgenden: TV-L*). Zuvor unterlag es dem Bundes-Angestelltentarifvertrag für das Tarifgebiet Ost (*im Folgenden: BAT-O*) und dem diesen ergänzenden, zuletzt nachwirkenden Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte für das Tarifgebiet Ost (*im Folgenden: TV Zuwendung Ang-O*). Die Vergütung des Klägers einschließlich der jährlichen Zuwendung richtete sich nach dem Niveau des Tarifgebietes West, das heißt auf das des BAT und des TV Zuwendung Ang, da arbeitsvertraglich vereinbart war, dass der Kläger eine übertarifliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der Vergütung im Tarifgebiet Ost und dem Tarifgebiet West erhalten solle.



Seit dem 1. November 1997 ist der Kläger in Teilzeit tätig. Auf seinen Antrag hin wurde seine Arbeitszeit seitdem - immer wieder auf ein Jahr befristet - auf 30 Wochenstunden reduziert. Dementsprechend belief sich die monatliche Vergütung des in der Entgeltgruppe 14 eingruppierten Klägers zuletzt auf 3.437,97 Euro brutto.

3

Am 1. Februar 2004 trat der zwischen dem beklagten Land und mehreren Gewerkschaften geschlossene Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg vom 3. Februar 2004 (*im Folgenden: Sozial-TV-BB*) in Kraft. Ziel dieses Tarifvertrags war - wie in der Präambel zum Ausdruck kommt - der Abbau von personellen Überkapazitäten in der Landesverwaltung durch eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. Darin ist ua. geregelt:

4

„§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung Brandenburgs.

...

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

- b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Anwendung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit eine geringere individuelle Arbeitszeit arbeitsvertraglich vereinbart haben, unbeschadet des § 7;

...

§ 2

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die Anwendung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit gilt für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 15 BAT-O/§ 15 MTArb-O sowie § 8 MTW-O beschäftigt sind, sowie für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Tarifvertrages bereits mit einer geringeren als der regel-



mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, soweit ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit oberhalb der in § 2 geregelten besonderen regelmäßigen Arbeitszeit liegt.

Die besondere regelmäßige Arbeitszeit beträgt:

...

für Angestellte der Vergütungsgruppen ab II b und ab Kr. X und für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung erhalten, 92,50 v.H. (3,0 Std.)*

der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet einzelvertraglich eine Arbeitszeit unterhalb der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 vereinbart haben, sobald bei ihnen diese Befristung während der Laufzeit des Tarifvertrages endet.

* Absenkung bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche

- (2) Die dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten von der Summe der Vergütung (§ 26 BAT-O) bzw. des Lohnes (§ 21 MTArb-O, § 41 MTArb-O, Nr. 4 SR-F-MTW-O) und der in Monatsbeträgen festgelegten tariflichen und außertariflichen Zulagen, die ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gezahlt würden, den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die für sie geltende Arbeitszeit zu der Arbeitszeit steht, die für sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gelten würde. ...
- (3) Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Einmalzahlungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit tariflichen Anpassungen entstehen, werden in der Höhe gezahlt, auf die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Anwendung dieses Tarifvertrages Anspruch hätten.

Protokollnotizen zu § 2

1. Im Falle einer Absenkung der Zuwendung durch Änderung der Zuwendungstarifverträge ohne Kompensation an anderer Stelle während der Laufzeit des Tarifvertrages erhalten die Arbeit-



nehmerinnen und Arbeitnehmer eine Ausgleichszulage in Höhe der abgesenkten Beträge.

...

§ 7

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2009 ausgeschlossen. Gleiches gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Buchst. b bis d.“

Eine zwischen dem beklagten Land und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Auslegungsvereinbarung zur Ausgleichszulage nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des Sozial-TV-BB vom 21. Februar 2007 enthält ua. folgende Regelungen:

5

„Geltungsbereich

In die Regelungen dieser Vereinbarung werden einbezogen alle Beschäftigten, die unter

- den Sozial-TV-BB
- ...

gefallen sind, und die in 2005 eine Zuwendung nach den gekündigten Zuwendungstarifverträgen sowie in 2006 eine Jahressonderzahlung nach dem TV-L erhalten haben.

Höhe der Ausgleichszulage

1. Die Höhe der Ausgleichszulage entspricht der Differenz zwischen der Zuwendung nach altem Tarifrecht und der neuen Sonderzahlung nach dem TV-L. Bezugsgröße für die fiktive Berechnung der Zuwendung nach dem alten Recht (einschließlich 25,56 € für jedes zu berücksichtigende Kind) ist dementsprechend der Verdienst des Monats September 2006.
2. Beschäftigte, die zwischen dem 1.1. und dem 30.11.2006 aus dem Geltungsbereich der genannten Sozialtarifverträge heraus gefallen sind, erhalten pro Monat mit abgesenkten Monatsbezügen in 2006 ein



Zwölftel der Ausgleichszulage nach Ziffer 1.

Verfahren

Die ZBB wird den Kreis der betroffenen Arbeitnehmer/innen ermitteln, die Höhe der individuellen Ausgleichszulage festsetzen und die Auszahlung zum frühestmöglichen Zeitpunkt vornehmen.

...“

Der TV Zuwendung Ang-O sah zuletzt (vom 1. Mai 2004 an) eine jährliche Zuwendung in Höhe von 61,60 vom Hundert der Urlaubsvergütung für den Monat September vor (vgl. Ziff. 1 der Protokollnotizen zu § 2 TV Zuwendung Ang-O), der TV Zuwendung Ang in Höhe von 82,14 vom Hundert (vgl. Ziff. 1 der Protokollnotizen zu § 2 TV Zuwendung Ang). Letzteres hätte für das Jahr 2006 beim Kläger einen Betrag von 2.823,95 Euro brutto ergeben. Der TV-L sieht gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 TV-L für Beschäftigte der Entgeltgruppe 14 nur noch eine Jahressonderzahlung in Höhe von 30 vom Hundert der Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 3 TV-L im Tarifgebiet Ost und 35 vom Hundert im Tarifgebiet West vor. Die Zahlung von 35 % in Höhe von 1.203,29 Euro brutto erhielt der Kläger für das Jahr 2006 mit der Novembervergütung. Mit seiner Klage begehrt er - nachdem eine schriftliche Geltendmachung im Januar 2007 erfolglos blieb - für das Jahr 2006 eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten Jahressonderzahlung und der jährlichen Zuwendung, wie sie dem TV Zuwendung Ang entsprochen hätte.

6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf die begehrte Ausgleichszulage. Er habe mit seiner Arbeitszeitreduzierung bereits freiwillig einen Beitrag zum Abbau der personellen Überkapazitäten geleistet. Sein Ausschluss als Teilzeitbeschäftigter von der Ausgleichszulage verstoße gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. Er werde wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt, da allein seine verringerte Arbeitszeit zur Nichtgewährung der Ausgleichszulage führe. Ein sachlicher Grund hierfür sei nicht gegeben. Teilzeitbeschäftigte seien von der Verringerung der jährlichen Sonderzuwendung nicht weniger betroffen als Vollzeitbeschäftigte. Die Tarifver-

7



tragsparteien hätten diesbezüglich auch keinen sachlichen Grund erörtert oder regeln wollen. Ferner verstoße das beklagte Land gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, gegen Art. 3 GG und - angesichts einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen - gegen Art. 141 EG. Rechtsfolge des Verstoßes sei, dass der Kläger so zu stellen sei, wie wenn er in den Geltungsbereich des Tarifvertrags mit einbezogen worden wäre. Der geltend gemachte Zinsanspruch ergebe sich aus Verzug, wobei hinsichtlich der Fälligkeit auf die Regelung in § 20 Abs. 5 TV-L zurückzugreifen sei.

Der Kläger hat beantragt,

8

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 1.620,66 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu bezahlen.

Das beklagte Land hat zu seinem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, der Kläger falle als Teilzeitbeschäftigter gemäß § 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags. Dieser Ausschluss verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. Der Kläger werde nicht wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt. Die Gruppe, die unter den Tarifvertrag falle, sei nicht mit der Gruppe der ausgeschlossenen Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Die Reduzierung der Arbeitszeit und des -entgelts sei bei letztgenannter Gruppe auf deren Entschluss hin, aus in der eigenen Sphäre liegenden Gründen erfolgt, während die Reduzierung bei der anderen Gruppe gegen deren Willen erfolgt sei, ohne dass diese sich darauf hätten einstellen können. Jedenfalls aber sei eine Differenzierung nach dem Zweck der Leistung durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Die Ausgleichszulage bezwecke allein die Vermeidung einer Doppelbelastung durch die zwangsweise Reduzierung von Arbeitszeit und -entgelt und durch die Kürzung der Sonderzuwendung, die im Jahr 2006 erstmals eingetreten sei. Die ohnehin schon in Teilzeit tätigen Beschäftigten würden nicht doppelt belastet, allein die Vollzeitbeschäftigten hätten - was nicht zu beanstanden sei - die Lasten des Sozial-TV-BB zu tragen gehabt. Dieses „Sonderopfer“ der Vollzeitbeschäftigten erlaube es, die Ausgleichszulage auch nur diesem Personenkreis zukommen

9



zu lassen. Soweit in wenigen Einzelfällen die Ausgleichszulage theoretisch höher ausfalle als die Verminderung des Entgelts, stehe dies dem nicht entgegen. Der Kläger könne sich nicht aus dem Sozial-TV-BB die „Rosinen herauspicken“, die tarifliche Regelung müsse im Gesamtzusammenhang gesehen werden. Angesichts dessen liege auch keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vor. Selbst wenn ein Verstoß gegeben wäre, ergebe sich daraus nicht die vom Kläger begehrte Rechtsfolge einer „Anpassung nach oben“. Im Übrigen könnten nur Prozesszinsen verlangt werden, da vor Klagerhebung keine Fälligkeit eingetreten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB, weil die tarifliche Regelung, die ihn als Teilzeitbeschäftigten von dem Ausgleichszulagenanspruch ausnimmt, gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verstößt.

11

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der geltend gemachte Anspruch bestehe nicht, da der Kläger nach den tariflichen Regelungen nicht unter den Geltungsbereich des Sozial-TV-BB falle. Die Herausnahme verstoße nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Fraglich erscheine schon, ob in der Versagung der Ausgleichszahlung eine Benachteiligung zu sehen sei, weil der Kläger mangels Verkürzung von Arbeitszeit und -entgelt keinen Nachteil erlitten habe. Da die jährliche Verringerung der Arbeitszeit von ihm ausgegangen sei, sei er anders als die Vollzeitbeschäftigten keiner zwangsweisen Arbeitszeitverkürzung

12



ausgesetzt gewesen. Jedenfalls sei die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des Sozial-TV-BB und damit die Versagung der Ausgleichszulage sachlich gerechtfertigt, da der Kläger keine Einbuße bei Arbeitszeit und -entgelt erlitten habe und betriebsbedingte Kündigungen auch ihm gegenüber ausgeschlossen worden seien. Auch der Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG sei unter Berücksichtigung der Tarifautonomie nicht verletzt. Zwar habe sich theoretisch nach den Regelungen des Sozial-TV-BB eine Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten insoweit ergeben können, als in bestimmten Konstellationen bei vom Tarifvertrag erfassten Teilzeitbeschäftigten die Ausgleichszulage höher als die finanzielle Einbuße durch die Entgeltreduzierung sein könne. Dies sei aber auf wenige, bei typisierender Betrachtung zu vernachlässigende Einzelfälle beschränkt, zu denen es im Übrigen praktisch nicht gekommen sei. Schließlich wäre die gleichheitswidrige Begünstigung einer verschwindend kleinen Gruppe Teilzeitbeschäftigter vorrangig durch eine teleologische Reduktion der Regelung im Sinne einer Kappungsgrenze zu vermeiden.

II. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern. Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Zahlung der der Höhe nach unstreitigen Ausgleichszulage für das Jahr 2006 zu. 13

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht zunächst erkannt, dass sich der Anspruch nicht unmittelbar aus den Bestimmungen des Sozial-TV-BB ergeben kann, denn der Kläger fällt nicht unter dessen persönlichen Geltungsbereich. Der Sozial-TV-BB gilt nicht für „Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Anwendung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit eine geringere individuelle Arbeitszeit arbeitsvertraglich vereinbart haben, unbeschadet des § 7“. Der Kläger hatte zum maßgeblichen Zeitpunkt mit 30 Wochenstunden eine geringere individuelle Arbeitszeit vereinbart als die in § 2 Sozial-TV-BB definierte „besondere regelmäßige Arbeitszeit“, die sich beim Kläger auf 37 Wochenstunden belaufen hätte, so dass - mit Ausnahme des § 7 - die Regelungen des Sozial-TV-BB keine Anwendung finden. Folglich ist auch die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 Sozial-TV-BB - der ihrerseits Tarifcharakter 14



zukommt (vgl. dazu etwa BAG 24. November 1993 - 4 AZR 402/92 - BAGE 75, 116) - verankerte Anspruchsgrundlage auf Zahlung einer Ausgleichszulage nicht anwendbar. Soweit es in § 1 Abs. 1 Sozial-TV-BB einleitend ohne jede Einschränkung heißt, dass der Tarifvertrag „für alle“ Arbeitnehmer in der Landesverwaltung des beklagten Landes gelte, kann dies dem Gesamtzusammenhang nach nur so verstanden werden, dass er für alle Arbeitnehmer gilt, die § 1 Abs. 3 Sozial-TV-BB nicht wieder vom Geltungsbereich ausnimmt. § 1 Abs. 3 Sozial-TV-BB ist insoweit die speziellere Vorschrift.

2. Der Kläger kann jedoch eine Ausgleichszulage gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB verlangen, denn § 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB ist wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG unwirksam, soweit diese Vorschrift Teilzeitbeschäftigte wie den Kläger von der Ausgleichszulage gemäß der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 Sozial-TV-BB ausnimmt. 15

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Demgemäß ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht (sog. *Pro-rata-temporis-Grundsatz*). § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG regelt kein absolutes Benachteiligungsverbot im Entgeltbereich, sondern konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Auch im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt (st. Rspr., vgl. etwa BAG 22. Oktober 2008 - 10 AZR 734/07 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 31 = EzA TzBfG § 4 Nr. 16). 16

Das einheitliche Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für tarifvertragliche Regelungen. Es steht gemäß § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (st. Rspr., vgl. etwa BAG 22. Oktober 2008 17



- 10 AZR 734/07 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 31 = EzA TzBfG § 4 Nr. 16; 24. September 2008 - 10 AZR 634/07 - AP TVöD § 24 Nr. 1 = EzA TzBfG § 4 Nr. 15). Dies gilt auch dann, wenn tarifliche Bestimmungen zum persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten differenzieren und eine Gruppe vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags ausgenommen wird (vgl. BAG 15. Oktober 2003 - 4 AZR 606/02 - BAGE 108, 123, 128; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277, 285; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 3. Aufl. § 4 Rn. 32).

- b) § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist anwendbar. 18
- aa) Der Kläger ist teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Mit 30 Wochenstunden ist seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer derselben Entgeltgruppe. 19
- bb) Die begehrte Ausgleichszulage für die Absenkung der jährlichen Zuwendung ist Arbeitsentgelt iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Der Entgeltbegriff dieser Bestimmung ist weit zu verstehen. Neben der Grundvergütung umfasst er unter anderem auch alle Zulagen sowie Zuwendungen (BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17; für die Weihnachtszuwendung vgl. BAG 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159). 20
- cc) § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist anwendbar, obwohl durch § 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB nicht alle bisherigen Teilzeitbeschäftigten vom Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen werden, da die Vorschrift nicht zwischen Teilzeitbeschäftigten einerseits und Vollzeitbeschäftigten andererseits, sondern - bezogen auf die Entgeltgruppe des Klägers - zwischen Teilzeitbeschäftigten mit einer geringeren Arbeitszeit als 37 Wochenstunden einerseits und Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 37 und mehr Stunden andererseits differenziert. 21



- (1) Zum einen werden die mit 37 und mehr Stunden Teilzeitbeschäftigten für die Dauer der verkürzten regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 2 Sozial-TV-BB zu Vollzeitbeschäftigten (vgl. BAG 25. Januar 2007 - 6 AZR 703/06 - BAGE 121, 124; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT-O/ATB-Ang Stand April 2006 R 1 Sozialtarifvertrag Rn. 13), so dass die Regelung letztlich doch zwischen Vollzeitbeschäftigten auf der einen Seite und Teilzeitbeschäftigten auf der anderen Seite unterscheidet. 22
- (2) Zum anderen gilt das Benachteiligungsverbot auch dann, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt und die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (vgl. BAG 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - BAGE 122, 215, 218; 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 22). 23
- c) Der Kläger wird wegen der Teilzeitarbeit im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ungleich behandelt, indem er durch den Ausschluss von der Gewährung der Ausgleichszulage - anknüpfend an seine auf 30 Wochenstunden abgesenkte Arbeitszeit - bei im Verhältnis gleicher Arbeitsleistung insgesamt schlechter vergütet wird als die seit jeher in Vollzeit tätigen Angestellten und diejenigen bisher Teilzeitbeschäftigten, die keine geringere als die „besondere regelmäßige Arbeitszeit“ gemäß § 2 Sozial-TV-BB vereinbart haben. Bei gleicher Anzahl von Stunden, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden, ist die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte (vgl. EuGH 15. Dezember 1994 - C-399/92 ua. - Slg. 1994, I-5727; BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17). Eine geringere Arbeitszeit darf grundsätzlich nur quantitativ im Verhältnis der Teilzeitquote anders abgegolten werden, nicht aber quantitativ, ohne dieses Verhältnis zu berücksichtigen, oder qualitativ anders als Vollzeitarbeit 24



(vgl. BAG 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159). „Wegen der Teilzeitarbeit“ erfolgt die Ungleichbehandlung, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - aaO; 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 21; 15. Oktober 2003 - 4 AZR 606/02 - BAGE 108, 123, 128 f.).

§ 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB knüpft ausschließlich an die Arbeitszeit als Differenzierungskriterium an, weil es sich nach dieser Bestimmung allein nach der Dauer der Arbeitszeit bestimmt, ob der Geltungsbereich des Sozial-TV-BB eröffnet ist. Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 37 Wochenstunden muss anders als die anderen Beschäftigten mit höherer Stundenzahl auf eine Ausgleichszulage verzichten, so dass ihre Gesamtvergütung bei entsprechender Arbeitsleistung geringer ausfällt als die der anderen Beschäftigten. Die geringere Arbeitszeit wird in diesem Falle durch die Versagung der Ausgleichszulage sogar qualitativ anders abgegolten.

25

d) Die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber der Gruppe der vom Sozial-TV-BB erfassten Beschäftigten wird auch nicht auf andere Weise kompensiert.

26

aa) Ein Teilzeitbeschäftigter wird gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten in der Regel nicht schlechter behandelt, wenn er zum Ausgleich des entstandenen Nachteils einen Vorteil erhält (BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17). Als etwaige Kompensation kommen aber nur solche Leistungen in Betracht, die in einem sachlichen Zusammenhang zum entstandenen Nachteil stehen. Insoweit ist auf die Grundsätze zurückzugreifen, die das Bundesarbeitsgericht beim Günstigkeitsvergleich von tariflichen und vertraglichen Regelungen nach § 4 Abs. 3 TVG herausgearbeitet hat (24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - aaO; Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 4 Rn. 31; Meinel/Heyn/Herms TzBfG § 4 Rn. 26). Danach ist ein Sachgruppenvergleich vorzunehmen, der voraussetzt, dass die zu vergleichenden Regelungen miteinander in einem sachlichen Zusammenhang stehen (BAG

27



20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - BAGE 91, 210, 231). Beim Vergleich von unterschiedlichen Leistungen kommt es darauf an, ob diese funktional gleichwertig sind. Ist dies nicht der Fall, ist ein Günstigkeitsvergleich grundsätzlich nicht möglich (BAG 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 170 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 10; 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - BAGE 109, 244, 249 f.).

bb) Gemessen an diesen Maßstäben folgt eine Kompensation weder aus § 7 Sozial-TV-BB, der kraft ausdrücklicher Regelung als einzige Vorschrift des Tarifvertrags auch auf die Gruppe des Klägers Anwendung findet, noch daraus, dass die Teilzeitbeschäftigten von einer Arbeitszeit- und einer entsprechenden Entgeltreduzierung gemäß § 2 Sozial-TV-BB nicht betroffen sind.

28

(1) Der in § 7 Sozial-TV-BB vereinbarte Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gleicht die bestehende Schlechterstellung des Klägers nicht aus. Dies ergibt sich zum einen schon daraus, dass dieser Vorteil nicht nur den vom Geltungsbereich des Sozial-TV-BB nicht erfassten Teilzeitbeschäftigten, sondern auch den Vollzeitbeschäftigten und den erfassten bisherigen Teilzeitbeschäftigten zukommt, so dass daraus keine kompensierende Wirkung abgeleitet werden kann. Zum anderen stehen die Nichtgewährung der Ausgleichszulage und die Beschäftigungsgarantie nicht in einem sachlichen Zusammenhang. Arbeitsentgelt einerseits und eine Beschäftigungsgarantie andererseits betreffen unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen Maßstab gibt. Eine Beschäftigungsgarantie ist daher nicht geeignet, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt zu rechtfertigen (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17; 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - BAGE 91, 210, 231).

29

(2) Auch die Tatsache, dass der Kläger durch die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des Sozial-TV-BB nicht von der Reduzierung von Arbeitszeit und -entgelt gemäß § 2 dieses Tarifvertrags betroffen ist, kann die Nichtgewährung der Ausgleichszulage nicht kompensieren. Ein Günstigkeitsvergleich kommt nicht in Betracht, weil es an in einem sachlichen Zusammenhang zur Versagung der Ausgleichszulage stehenden vergleichbaren Leistungen und

30



einer funktionalen Gleichwertigkeit derselben fehlt. Denn mit § 2 Sozial-TV-BB werden sowohl - mit der Arbeitszeit - die Leistung als auch - mit dem Entgelt - die Gegenleistung verhältnismäßig abgesenkt, während andererseits bei der auf die Absenkung der jährlichen Zuwendung bezogenen Ausgleichszulage nur die Entgeltseite betroffen ist. Für die vom Tarifvertrag erfassten Beschäftigten treten - anders als bei einer Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich oder einer Absenkung des Lohnes ohne Reduzierung der Arbeitszeit - bei den im Synallagma stehenden Leistungen im Verhältnis keine Verschiebungen ein. Zwar mag dies von der großen Mehrheit der Beschäftigten angesichts des Absinkens der Vergütung als Nachteil empfunden werden, eine pauschale Bewertung verbietet sich aber. Je nach den persönlichen Lebensumständen im Einzelfall mag eine entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit auch als Vorteil angesehen werden. Dies zeigt bereits, dass sprichwörtlich „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen wären, wollte man hier einen Günstigkeitsvergleich anstellen. Betrachtet man nur das Nichtbetroffensein von der Absenkung der monatlichen Vergütung, also ausschließlich die Entgeltseite, ist dieses kein kompensierender Vorteil für die Nichtgewährung der Ausgleichszulage, da deren Höhe sich nicht etwa an der Absenkung der monatlichen Vergütung orientiert, sondern an der Absenkung der jährlichen Zuwendung, einer gänzlich anders gearteten Zahlung mit weitergehender Zweckrichtung.

e) Schließlich fehlt es auch an einem sachlichen Grund, der die schlechtere Behandlung des Klägers wegen seiner Teilzeitarbeit rechtfertigen könnte. 31

aa) Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, beispielsweise auf der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (*st. Rspr., etwa BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 115; 15. Oktober 2003 - 4 AZR 606/02 -* 32



BAGE 108, 123, 129). Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (BAG 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 22). Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm - anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschluss- und Kürzungsregelungen - zu ermitteln (vgl. BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - aaO; 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6; 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - aaO). Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der betreffenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten Willen geht (BAG 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - aaO; 20. Juni 1995 - 3 AZR 539/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 41).

bb) Die sich aus der Auslegung der Regelungen der Tarifvertragsparteien zur Ausgleichszulage ergebenden Zwecke dieser Zahlung lassen die Nichtgewährung der Ausgleichszulage an Teilzeitbeschäftigte wie den Kläger nicht als sachlich gerechtfertigt erscheinen.

33

(1) Der aus dem Wortlaut des Sozial-TV-BB zu entnehmende Zweck der Ausgleichszulage liegt darin, dass diese eine Absenkung der Zuwendung durch Änderung der Zuwendungstarifverträge in voller Höhe kompensieren soll. Die Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen selbst bezweckte zum einen eine zusätzliche Vergütung geleisteter Dienste, zum anderen war sie eine Belohnung für erwiesene Betriebstreue sowie Anreiz für die weitere Vertragserfüllung (vgl. BAG 27. Juni 2001 - 10 AZR 564/00 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 25). Bei der Jahressonderzahlung nach dem TV-L steht

34



der Vergütungszweck im Vordergrund. Soll die Ausgleichszulage im Falle der Absenkung der Zuwendung an deren Stelle treten, erscheint es naheliegend, dass die Zahlung der Zulage die Zweckbestimmungen der jährlichen Sonderzahlung teilt. Dass dies der Fall ist, wird daran deutlich, dass ein Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage grundsätzlich nur bestehen soll, wenn die Voraussetzungen für einen Sonderzahlungsanspruch an sich erfüllt wären. Hiervon geht auch das beklagte Land aus. Einen anderen Zweck der Zahlung als den Ausgleich für die Absenkung der Zuwendung benennt die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 Sozial-TV-BB nicht.

(2) Die Auslegungsvereinbarung zur Ausgleichszulage lässt indes erkennen, dass die Zulage nach dem Willen der Tarifvertragsparteien aber auch dem weiteren Zweck dienen sollte, die Herabsetzung der monatlichen Vergütung gemäß § 2 Sozial-TV-BB auszugleichen, um eine Doppelbelastung der davon Betroffenen zu vermeiden. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Auslegungsvereinbarung über die bloße Manifestation des Regelungswillens der Tarifvertragsparteien hinaus selbst die Qualität einer eigenständigen tariflichen Normsetzung hat, jedenfalls kommt dadurch der tatsächliche Regelungswille zum Ausdruck (*vgl. dazu BAG 13. April 1994 - 3 AZR 936/93 - BAGE 76, 247, 253*). Während in Nr. 1 unter „Höhe der Ausgleichszulage“ in der Auslegungsvereinbarung entsprechend der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 Sozial-TV-BB hinsichtlich der Zulagenhöhe unmittelbar an die jährliche Zuwendung angeknüpft wird, sieht Nr. 2 eine anteilige Zahlung der Ausgleichszulage von 1/12 „pro Monat mit abgesenkten Monatsbezügen“ für Beschäftigte vor, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. November 2006 aus dem Geltungsbereich des Sozial-TV-BB herausgefallen sind. Dass die Zahlung der Ausgleichszulage hier an Monate mit nach § 2 Sozial-TV-BB abgesenkter Vergütung anknüpft, lässt auf den Willen der Tarifvertragsparteien schließen, dass sich der Ausgleich nicht ausschließlich auf die Absenkung der Zuwendung, sondern auch - wenn auch nur im Sinne einer teilweisen Kompensation - auf die Absenkung der monatlichen Bezüge beziehen soll. Die Ausgleichszulage als wirtschaftliches Äquivalent der abgesenkten Sonderzuwendung teilt daher nicht nur deren Zwecke, sondern bezweckt nach dem

35

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Willen der Tarifvertragsparteien zusätzlich einen teilweisen Ausgleich für die Absenkung der Vergütung nach § 2 Sozial-TV-BB. Dafür, dass darin ihr alleiniger Zweck begründet ist, bestehen aber keine Anhaltspunkte.

cc) Die bestehende Koppelung der Ausgleichszulage an die jährliche Zuwendung führt dennoch dazu, dass kein sachlicher Grund für die Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten besteht. Die Zwecke der Zuwendung bzw. Jahressonderzahlung, die die Ausgleichszulage durch deren Anknüpfung an diese Zahlung teilt, lassen sich gegenüber Teilzeitbeschäftigten ebenso gut verfolgen wie gegenüber Vollzeitbeschäftigten (*vgl. BAG 24. Mai 2000 - 10 AZR 629/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 79 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 159*). Sie erlauben keine Ausgrenzung von Arbeitnehmern, die in Teilzeit weniger als 37 Wochenstunden beim beklagten Land tätig sind. Dass die Ausgleichszulage daneben noch einen weiteren Zweck verfolgt, ändert daran nichts. Zwar ist es grundsätzlich denkbar, dass ein sachlicher Grund iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG für eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung einer Zulage darin liegen kann, dass besondere Belastungen einer Gruppe von Arbeitnehmern ausgeglichen werden sollen (*vgl. zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 -*). Erschöpft sich deren Zweck aber nicht darin, sondern werden weitere Zwecke verfolgt, die auch die andere Gruppe erfüllen kann, ist deren Schlechterstellung nicht gerechtfertigt (*vgl. zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 -*).

36

f) Der Verstoß des § 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, soweit dadurch Teilzeitbeschäftigte von der Ausgleichszulage ausgenommen werden, hat zur Folge, dass die Regelung insoweit unwirksam ist (*zur teilweisen Unwirksamkeit vgl. BAG 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 25*), und dass der Kläger eine Ausgleichszulage verlangen kann. Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Tarifvertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen aus-

37



geschlossen sind (sog. „Anpassung nach oben“, st. Rspr., etwa BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 117). Das gilt jedenfalls solange, bis die Tarifvertragsparteien selbst eine benachteiligungsfreie Regelung schaffen (BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - aaO). Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 iVm. § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - aaO). Der Kläger kann vom beklagten Land daher nach § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB die Zahlung einer Ausgleichszulage verlangen.

3. Weil sich der Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Ausgleichszulage bereits aus § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB ergibt, kann dahingestellt bleiben, ob die tarifliche Regelung in § 1 Abs. 3 Buchst. b Sozial-TV-BB auch unter anderen Gesichtspunkten, insbesondere dem einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (*Art. 141 EG; § 7 AGG*), teilweise unwirksam ist und sich der Anspruch des Klägers auch darauf stützen ließe, soweit § 4 Abs. 1 TzBfG nicht ohnehin gegenüber den anderen Bestimmungen vorrangig zu prüfen ist (*so bzgl. Art. 141 EG BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - EzA TzBfG § 4 Nr. 17; näher hierzu vgl. Meinel/Heyn/Herms TzBfG § 4 Rn. 7 ff.*).

4. Verzugszinsen aus dem geschuldeten Betrag waren dem Kläger gemäß § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB - wie beantragt - in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zuzuerkennen. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes war die Ausgleichszulage bereits zu diesem Zeitpunkt fällig.

Der Sozial-TV-BB selbst enthält keine Bestimmung, wann die Ausgleichszulage fällig wird. Da die Ausgleichszulage an die Stelle der abgesenkten jährlichen Zuwendung tritt, ist aber davon auszugehen, dass auch ihre Fälligkeit sich nach den Vorschriften zur jährlichen Sonderzuwendung richtet. Für das Jahr 2006 kann daher auf § 20 Abs. 5 Satz 1 TV-L zurückgegriffen werden, wonach die Jahressonderzahlung mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt wird. Das Tabellenentgelt wiederum wird gemäß § 24



Abs. 1 Satz 2 TV-L am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat bezahlt. Die Ausgleichszulage war daher am 30. November 2006 fällig, der Kläger kann folglich ab dem 1. Dezember 2006 Verzugszinsen verlangen.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Rudolph

Alex

