

Aktenzeichen: 3 AZR 752/95

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 28. Mai 1996

- 3 AZR 752/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. November 1994

- 21 Ca 293/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

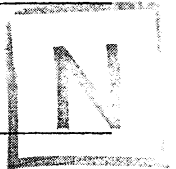
Urteil vom 18. Juli 1995

- 6 Sa 4/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Gleichheitsverstoß durch Tarifvertragsparteien - Zuschuß zum
Kurzarbeitergeld an Angestellte, nicht an Arbeiter

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; GG Art. 3 Abs. 1;
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und An-
gestellten der Metallindustrie in den Ländern Hamburg,
Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade
vom 18. Mai 1990 (MTV) § 5 Abs. 5, § 14 Abs. 3, § 16 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 5 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen
Arbeitnehmer und Angestellten der Metallindustrie in den Län-
dern Hamburg, Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen
Harburg und Stade vom 18. Mai 1990, wonach Angestellte, nicht
aber gewerbliche Arbeitnehmer, einen Anspruch auf Zuschuß zum
Kurzarbeitergeld haben, ist wegen Verstoßes gegen den Gleich-
heitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nichtig. Weder Angestellte
noch Arbeiter haben einen tarifvertraglichen Anspruch auf den
Zuschuß zum Kurzarbeitergeld.

2. Die gewerblichen Arbeitnehmer haben für zurückliegende
Zeiträume, in denen der Arbeitgeber den Zuschuß an die Ange-
stellten gezahlt hat, jedenfalls dann einen Anspruch auf ent-
sprechende Leistungen, wenn dem Arbeitgeber bei der Auszah-
lung oder zu einem Zeitpunkt, in dem er das Geleistete noch
zurückfordern konnte, bewußt war, daß die Zuschußregelung
möglicherweise insgesamt unwirksam ist, er gleichwohl nicht
sicherstellte, daß seine Rückforderungsansprüche gegen die
Angestellten nicht verfallen, und dann die Rückforderungs-
ansprüche wegen Ablaufs der tariflichen Ausschußfristen er-
loschen sind.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 752/95

6 Sa 4/95 Hamburg

Verkündet am
28. Mai 1996

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP-

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1996 durch den Richter Krehmelmer als Vorsitzenden, die Richter Beppler und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Hofmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Juli 1995 - 6 Sa 4/95 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. November 1994 - 21 Ca 293/94 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger einen Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kunststoffhandwerker, also als gewerblicher Arbeitnehmer, tätig. In der Zeit von April bis Juni 1993 wurde bei der Beklagten kurzgearbeitet. Hierzu heißt es in dem aufgrund beiderseitiger Tarifbindung anwendbaren Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Metallindustrie in den Ländern Hamburg, Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade vom 18. Mai 1990 (MTV):

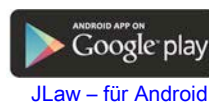
"§ 5

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit (AFG) kann mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. Arbeitszeit im Sinne des § 69 AFG ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1 der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.



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



2. Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist. Zwischen der erstmaligen Unterrichtung des Betriebsrates und der Arbeitnehmer und der endgültigen Einführung der vereinbarten Kurzarbeit hat jedoch eine Frist von 2 Kalenderwochen zu liegen. Auf die Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verzichtet werden, wenn die Ereignisse, die zur Kurzarbeit führen, außergewöhnlich und nicht vorhersehbar waren.

...

5. Bei Kurzarbeit von Angestellten vermindert sich das Monatsgehalt entsprechend dem Anteil der Ausfallstunden. Als Zuschuß zum Kurzarbeitergeld erhält der Angestellte 50 % des Differenzbetrages zwischen dem Nettoarbeitsentgelt, das er bei seiner individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Ausfallstunden erhalten hätte, und dem Kurzarbeitergeld.

..."

Während der Kurzarbeitsperiode von April bis Juni 1993 erhielten die Angestellten der Beklagten den tarifvertraglichen Zuschuß, die gewerblichen Arbeitnehmer wie der Kläger aber nicht.

Durch einen Aushang vom 9. Juni 1993 wandte sich die Geschäftsleitung der Beklagten an ihre Arbeitnehmer:

"Zuschuß zum Kurzarbeitergeld"

In den Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit haben die Betriebsräte die Forderung erhoben, die tariflichen Zuschußzahlungen zum Kurzarbeitergeld aus Gründen der Gleichbehandlung auch den gewerblichen Arbeitnehmern zu zahlen. Sollte die Forderung der Betriebsräte rechtmäßig sein und ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz vorliegen, wäre die entsprechende Tarifvorschrift nichtig mit der Folge, daß auch die Angestellten keinen Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld hätten.



- 4 -

Eine solche Entscheidung hat vor kurzem das Arbeitsgericht Wilhelmshaven getroffen. Es hat dazu weiter ausgeführt: zahle der Arbeitgeber trotz Nichtigkeit der Tarifvorschrift an die Angestellten einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, so handle es sich um eine freiwillige Leistung, die aus Gleichbehandlungsgründen auch den gewerblichen Mitarbeitern zustehe.

Ob die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes Wilhelmshaven letztlich Bestand haben wird, wird sich erfahrungsgemäß erst in einigen Jahren aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichtes entscheiden. Das Unternehmen hat sich trotz der Rechtsunsicherheit entschieden, die Zuschußzahlungen zum Kurzarbeitergeld für Angestellte aufrechtzuerhalten und wird dies auch in Zukunft tun. Da nicht feststeht, wie letztlich die Gerichte entscheiden werden, mußten und müssen diese Zuschußzahlungen unter den Vorbehalt der Wirksamkeit der Tarifnorm gestellt werden. Wird die Nichtigkeit der Tarifvorschrift rechtskräftig festgestellt, kann das Unternehmen gezwungen sein, die gezahlten Zuschüsse zurückzufordern, um das Risiko nachträglicher Mehrbelastung in Millionenhöhe zu vermeiden. Wir bitten deshalb um Verständnis für die von uns nicht gewollte vorsorgliche Maßnahme.

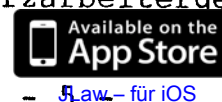
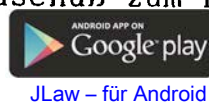
... "

Die Beklagte, die etwa 10.500 Angestellte und 8.500 gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt, zahlte von Januar 1993 bis Mai 1994 an ihre Angestellten insgesamt 5,27 Mio. DM als Zuschuß zum Kurzarbeitergeld aus. Würde die Beklagte auch den Arbeitern einen entsprechenden Zuschuß zahlen müssen, so ergäbe sich ein zusätzlicher Aufwand von 8,11 Mio. DM.

Der Kläger, dem für April 1993 60,73 DM, für Mai 1993 31,89 DM und für Juni 1993 61,02 DM zustehen würden, falls die tarifvertragliche Zuschußregelung auch auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar wäre, hat die Auffassung vertreten, durch die tarifvertragliche Regelung werde der Gleichheitssatz verletzt. Auch die gewerblichen Arbeitnehmer müßten den Zuschuß zum Kurzarbeitergeld



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



- 5 -

erhalten. Einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmergruppen gebe es nicht. Die Ungleichbehandlung könne nur dadurch ausgeglichen werden, daß die Arbeiter die gleichen Leistungen erhielten wie die Angestellten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 153,64 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 15. September 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist die tarifvertragliche Differenzierung beim Zuschuß zum Kurzarbeitergeld nicht gleichheitswidrig. Werde Kurzarbeit nicht über Änderungskündigungen, sondern über eine entsprechende Betriebsvereinbarung eingeführt, so diene § 5 Abs. 5 MTV dazu, langwierige Verhandlungen über den Ausgleich für die längeren Kündigungsfristen der Angestellten zu vermeiden. Dem Arbeitgeber solle eine kurzfristige Personalanpassung bei ungünstiger Beschäftigungslage ermöglicht werden. Im übrigen ergebe sich für den Kläger auch dann kein Anspruch, wenn man von einer sachwidrigen Ungleichbehandlung ausgehe. § 5 Abs. 5 MTV sei Gegenstand der aktuellen Tarifvertragsverhandlungen, die noch nicht zu einem Ergebnis geführt hätten. Die Beklagte habe den Zuschuß an die Angestellten auch nur unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Tarifnorm gezahlt. Damit sei auch eine die Angestellten rückwirkend belastende tarifliche Regelung grundsätzlich möglich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts stehen dem Kläger die geltend gemachten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zu.

I. Das Landesarbeitsgericht ist allerdings zu Recht davon ausgegangen, daß der Kläger sich für den geltend gemachten Zuschußanspruch nicht allein auf § 5 Abs. 5 MTV stützen kann.

1. § 5 Abs. 5 MTV nennt Angestellte als Anspruchsberechtigte. Der Kläger ist bei der Beklagten nicht als Angestellter, sondern als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt.

2. § 5 Abs. 5 MTV verwendet den Begriff des Angestellten auch als Bezeichnung für die Gruppe von Beschäftigten, die nach der in der beispielhaften Aufzählung des § 133 SGB VI konkretisierten Verkehrsanschauung als Angestellte und nicht als gewerbliche Arbeitnehmer angesehen werden (vgl. Richardi in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, § 24 Rz 9 ff.). Der Begriff des Angestellten wird nicht als Oberbegriff für alle auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages Beschäftigten benutzt.



Dies ergibt schon ein Vergleich der einzelnen Regelungen in § 5 MTV. Während in den allgemeinen Regelungen des § 5 Abs. 1 und Abs. 2 MTV auch allgemein von Arbeitnehmern die Rede ist, wird der Zuschußanspruch in Abs. 5 speziell den Angestellten im Zusammenhang mit einer besonderen Entgeltberechnungsregel eingeräumt.

Dem entspricht auch die Entstehungsgeschichte des § 5 MTV. In dem Vorgängertarifvertrag vom 31. März 1979, der unter Beteiligung der Industriegewerkschaft Metall für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte abgeschlossen wurde, gab es noch keine eigenständige Regelung zur Einführung von Kurzarbeit. Dort wurden vielmehr ältere Regelungen aus dem Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 13. März 1967/1. April 1976 und aus dem Manteltarifvertrag für Angestellte vom 15. April 1969/1. April 1976 in Bezug genommen. Nach den dortigen Regelungen galt für die Einführung von Kurzarbeit gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern, daß für die gesamte Belegschaft oder für einzelne Betriebsabteilungen die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend herabgesetzt werden konnte; zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedurfte es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist; zwischen der erstmaligen Unterrichtung des Betriebsrates und der endgültigen Einführung der vereinbarten Kurzarbeit hatte jedoch eine Frist von acht Kalendertagen zu liegen. Einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld sah die Regelung für gewerbliche Arbeitnehmer schon damals nicht vor. In dem in Bezug genommenen Manteltarifvertrag für die Angestellten war demgegenüber festgelegt, daß Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat mit einer Ankündigungsfrist von 30 Kalendertagen eingeführt werden konnte; eine Einhaltung der Kündigungsfrist gegenüber den einzelnen Angestellten war nicht erforderlich; wegen



der mit der Kürzung der Arbeitszeit eintretenden Gehaltsminderung war den Angestellten ein Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld eingeräumt worden, der sich auf 50 % des Entgeltes für die infolge der Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit belief.

II. Die Regelung des § 5 Abs. 5 MTV, wonach zwar die Angestellten, nicht aber die gewerblichen Arbeitnehmer einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld erhalten, verstößt, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG).

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Gerichte für Arbeitssachen Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (BAGE 22, 252, 267 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu B IV 3 b der Gründe; BAGE 41, 163, 168 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Besitzstand, zu II 3 der Gründe). Der allgemeine Gleichheitssatz der Verfassung ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts Geltung beansprucht. Er ist auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten. Art. 9 Abs. 3 GG steht dem nicht entgegen. Mit der Tarifautonomie ist den Tarifvertragsparteien die Macht verliehen, wie ein Gesetzgeber Rechtsnormen zu schaffen. Dementsprechend müssen sie sich auch wie der Gesetzgeber an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG halten (zuletzt BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II 2 a der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amt-



lichen Sammlung vorgesehen; Urteil vom 7. November 1995 - 3 AZR 870/94 - AP Nr. 138 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu II 1 der Gründe).

2. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt vor, wenn im wesentlichen gleichliegende Sachverhalte ohne sachlich einleuchtenden Grund unterschiedlich behandelt werden. Dabei kommt es darauf an, ob sich aus dem von den Tarifvertragsparteien verfolgten Zweck der Leistung Gründe herleiten lassen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe eine Leistung vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden ist (ständige Senatsrechtsprechung; vgl. zuletzt Senatsurteile vom 20. Juni 1995 - 3 AZR 539/93 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie, zu II 2 a der Gründe; vom 7. November 1995 - 3 AZR 870/94 - AP Nr. 138 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu II 2 der Gründe).

Einer solchen Überprüfung hält die privilegierende Regelung in § 5 Abs. 5 MTV nicht stand.

a) Die unterschiedlich langen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte und der daran anschließende unterschiedliche Verlust von Besitzständen durch die kurzfristige Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen, rechtfertigen die Ungleichbehandlung schon deshalb nicht, weil dem Tarifvertrag nicht entnommen werden kann, daß die Tarifvertragsparteien bei der Gruppenbildung an den Besitzstandsverlust durch die kurze Ankündigungsfrist angeknüpft haben.



aa) Hiergegen spricht schon die Entstehung der tariflichen Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit für Arbeiter und Angestellte. In den bereits ihrem Inhalt nach wiedergegebenen Vorgängerregelungen war den Angestellten der Zuschußanspruch eingeräumt worden und waren die Arbeiter von einem solchen Anspruch ausgeschlossen worden, obwohl den Arbeitnehmergruppen gegenüber unterschiedliche Ankündigungsfristen einzuhalten waren, die den kürzestmöglichen Kündigungsfristen jeweils in etwa entsprachen (Arbeiter: acht Tage; Angestellte: 30 Tage). In der vorliegend anwendbaren Fassung des Manteltarifvertrages ist dann zwar die Ankündigungsfrist einheitlich auf zwei Kalenderwochen festgelegt, für die Angestellten also abgekürzt worden. Am Zuschußanspruch ist aber nichts geändert worden, obwohl dies nahegelegen hätte, wäre es den Tarifvertragsparteien tatsächlich um einen Ausgleich für den Verlust an Abänderungsschutz gegangen.

bb) Die tarifvertragliche Regelung vom 18. Mai 1990 läßt auch in sich nicht erkennen, daß hierdurch ein besonderer Besitzstandsverlust aufgrund des Wegfalls der Pflicht, bei der Einführung von Kurzarbeit Kündigungsfristen einhalten zu müssen, ausgeglichen werden soll. Der Tarifvertrag gibt jedem Angestellten einen Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld unabhängig davon, in welchem Umfang bei ihm während der ohne § 5 Abs. 2 MTV einzuhaltenen Kündigungsfrist der Anspruch auf Arbeitsentgelt durch Ausnutzung der kurzen Ankündigungsfrist gemindert wird; er schließt jeden Arbeiter vom Zuschußanspruch unabhängig davon aus, ob bei ihm ohne § 5 Abs. 2 MTV eine über die Ankündigungsfrist hinausgehende Kündigungsfrist einzuhalten gewesen wäre.



cc) Daß es dem Tarifvertrag nicht um den Ausgleich unterschiedlicher Besitzstandsverluste geht, wird schließlich auch bei der Behandlung der nicht mehr ordentlich kündbaren Arbeitnehmer deutlich. Die Voraussetzungen dafür, daß einem Arbeitnehmer nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann, werden in § 14 Abs. 3 MTV grundsätzlich einheitlich festgelegt. Die Möglichkeit für ordentliche Änderungskündigungen bleibt für beide Arbeitnehmergruppen bestehen, allerdings nur zum Zweck der innerbetrieblichen Versetzung. In dem hier interessierenden Bereich der Änderung der Arbeitsbedingungen (regelmäßige Arbeitszeit) besteht für alle Arbeitnehmer, wenn sie die Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 MTV erfüllen, einheitlich ein umfassender Änderungsschutz. Gleichwohl sieht der Manteltarifvertrag für die ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeiter eine Abmilderung der Nachteile aus der Einführung von Kurzarbeit nicht vor.

b) Dem Tarifvertrag kann auch nicht entnommen werden, daß die tarifliche Regelung einem besonderen Bedürfnis dient, die Einführung von Kurzarbeit bei Angestellten zu erleichtern, die sonst aufgrund des besonderen Verlustes von Änderungsschutz nur schwer durchsetzbar wäre.

Auch wenn man mit der Beklagten davon ausgeht, daß die unterschiedlichen tarifvertraglichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte sachlich gerechtfertigt und damit verfassungsrechtlich unbedenklich sind, ist ein Bedürfnis für eine solche Regelung nicht erkennbar. Die unterschiedlichen Kündigungsfristen

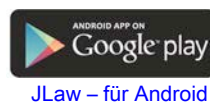


können nur dadurch gerechtfertigt werden, daß sich die Notwendigkeit flexibler Personalanpassung an die schwankenden Auftragsentwicklungen bei Arbeitern ungleich stärker stellt als bei Angestellten (vgl. u.a. BAG Urteile vom 23. Januar 1992 - 2 AZR 389/91, 460/91 - AP Nrn. 35 und 36 zu § 622 BGB; BAGE 69, 257 = AP Nr. 37 zu § 622 BGB). Besteht aber ein wesentlich unterschiedliches Flexibilitätsinteresse bei Arbeitern und Angestellten, ist auch nicht erkennbar, warum die kurze Ankündigungsfrist gegenüber Arbeitern und Angestellten in gleicher Weise ausgenutzt werden muß. Eine tarifvertragliche Pflicht hierzu gibt es jedenfalls nicht. Es bedarf deshalb auch keines besonderen Anreizes an den Betriebsrat, der Einführung von Kurzarbeit gegenüber Angestellten innerhalb der kurzen Ankündigungsfrist des § 5 Abs. 2 MTV zuzustimmen. Dies ergibt sich im übrigen auch aus dem unstreitigen Umstand, daß das Bedürfnis, Kurzarbeit einzuführen, allgemein gegenüber Arbeitern häufiger und dringlicher auftritt als gegenüber Angestellten.

Daraus folgt zugleich, daß das Bedürfnis, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung von Kurzarbeit durch Ausgleichsleistungen für eintretende Einkommenseinbußen zu fördern, bei Arbeitern grundsätzlich größer ist als bei Angestellten. Nimmt man hinzu, daß bei Angestellten durch den Zuschuß zum Kurzarbeitergeld nur ein Teil des Einkommensverlustes ausgeglichen wird, ist insgesamt nicht erkennbar, daß die Regelung in § 5 Abs. 5 MTV den über eine bloße Wahrung althergebrachter Besitzstände hinausgehenden von der Beklagten behaupteten Regelungszweck verfolgt. Er kann damit auch nicht sachlicher Grund zur Rechtfertigung der vorgenommenen Gruppenbildung sein. Andere sachlich rechtfertigen-



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



de Gründe für die Ungleichbehandlung der angesprochenen Arbeitnehmergruppen sind nicht ersichtlich und werden von der Beklagten auch nicht geltend gemacht.

III. Aus dem Verstoß des § 5 Abs. 5 MTV gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ergibt sich für den Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ein Anspruch auf die geltend gemachten, in ihrer rechnerischen Höhe unstreitigen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld. Der Kläger muß von der Beklagten in der fraglichen Kurzarbeitsperiode ebenso behandelt werden wie ein Angestellter.

1. Dabei folgt der Senat dem Landesarbeitsgericht, soweit es wegen der Gleichheitswidrigkeit der Zuschußregelung deren Gesamtnichtigkeit angenommen hat. § 5 Abs. 5 MTV ist nicht lediglich im Hinblick auf den konkludenten Ausschluß der Arbeiter aus dem Kreis der vom Zuschußanspruch Begünstigten teilnichtig.

a) Der Senat hat in den letzten Jahren mehrfach über Gleichheitsverstöße in Tarifverträgen entschieden. Dabei ging es um den Ausschluß unterhältig Teilzeitbeschäftigter aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Senatsurteile vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP Nr. 222 zu Art. 3 GG; vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 - NZA 1996, 992, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - NZA 1996, 939), um den tarifvertraglich nicht vorgesehenen Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld für



solche Arbeitnehmer, die demnächst aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (Senatsurteil vom 7. November 1995 - 3 AZR 870/94 - AP Nr. 138 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie) sowie um einen Ausschluß männlicher Arbeitnehmer vom Bezug von Übergangsgeld, die bereits nach Vollendung des 63. Lebensjahres in den gesetzlichen Ruhestand wechselten, während weibliche Arbeitnehmer einen solchen Anspruch behielten, wenn sie bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres die gesetzliche Rente in Anspruch nahmen (Urteil vom 7. November 1995 - 3 AZR 1064/94 - AP Nr. 71 zu Art. 119 EWG-Vertrag). In allen Fällen ist der Senat davon ausgegangen, die tarifvertragliche Regelung sei nur hinsichtlich des konkludenten Ausschlusses teilnichtig. Der Anspruch der benachteiligten Arbeitnehmergruppe ergab sich hiernach unmittelbar aus der tarifvertraglichen Grundnorm.

Soweit ein Verstoß gegen das spezielle Diskriminierungsverbot des Art. 119 EG-Vertrag festgestellt wurde, ergab sich diese Rechtsfolge ohne weiteres aus dem Schutzzweck der Diskriminierungsverbote (Senatsurteil vom 7. November 1995 - 3 AZR 1064/94 - AP Nr. 71 zu Art. 119 EWG-Vertrag, zu III der Gründe). In den übrigen Fällen, in denen die tarifliche Regelung gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstieß, ist der Senat über eine ergänzende Auslegung der tariflichen Normen zur Teilnichtigkeit und zur Anspruchsberechtigung auch der vom Tarifvertrag benachteiligten Gruppe gekommen: Eine gleichheitswidrige Tarifregelung ist dann nicht insgesamt nichtig, wenn aufgrund des Regelungsgegenstandes unter Berücksichtigung der Belastung aus einer "Anpassung nach oben" davon auszugehen ist, daß die Tarif-



vertragsparteien die Regelung selbst dann - wenn auch mit erweitertem Anwendungsbereich - getroffen hätten, wenn sie die Gleichheitswidrigkeit der von ihnen vorgenommenen Gruppenbildung gekannt hätten (Senatsurteile vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; vom 7. November 1995 - 3 AZR 870/94 - AP Nr. 138 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu III der Gründe).

b) Anders verhält es sich bei der Regelung in § 5 Abs. 5 MTV. Diese Bestimmung bleibt zwar auch dann in sich sinnvoll und geschlossen, wenn man den konkludenten Ausschluß der Arbeiter aus dem Kreis der Begünstigten wegdenkt. Auch mit einem solchen Inhalt verliert die tarifliche Bestimmung nicht ihre rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung. Gleichwohl kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages einen Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld begründet hätten, wenn sie die Gleichheitswidrigkeit der von ihnen vorgenommenen Differenzierung gekannt hätten. Kurzarbeit muß gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern typischerweise häufiger und umfangreicher eingeführt werden als gegenüber Angestellten. Eine Zuschußregelung, die nicht nur die Angestellten, sondern alle Arbeitnehmer begünstigt, hätte demgegenüber ein mehr als doppelt so großes Volumen gehabt wie die tatsächlich getroffene Vereinbarung. Ein auf eine solche Tarifbestimmung gerichteter hypothetischer Regelungswille beider Tarifvertragsparteien kann dem mit § 5 Abs. 5 MTV erreichten Verhandlungsergebnis nicht entnommen werden.



c) Im übrigen ist es den Gerichten für Arbeitssachen nur erlaubt, anstelle der Tarifvertragsparteien eine im Tarifvertrag entstandene Regelungslücke zu schließen, wenn nur eine einzige Regelung möglich ist, die dem Gleichheitssatz entspricht. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

2. Daraus, daß § 5 Abs. 5 MTV wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG insgesamt nichtig ist und deshalb weder den Angestellten noch den Arbeitern einen Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld gibt, folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, daß dem Kläger für den Streitzeitraum ein solcher Anspruch nicht zusteht.

Aus dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ergibt sich die Pflicht der Gerichte nicht nur für die Zukunft, in der im vorliegenden Fall keine Zuschußansprüche mehr bestehen, sondern auch für vergangene Zeiträume eine dem Gleichheitssatz entsprechende Ordnung sicherzustellen. Deshalb haben die gleichheitswidrig aus dem Kreis der Begünstigten ausgeschlossenen Personen dann einen Anspruch, wenn nur auf diesem Weg dem Gleichheitssatz Rechnung getragen werden kann (BVerfG Urteil vom 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/92 - AP Nr. 2 zu § 19 AZO, zu C III 1 der Gründe; BAGE 50, 137, 144 = AP Nr. 136 zu Art. 33 GG; BAGE 67, 357, 366 = AP Nr. 30 zu § 622 BGB, zu B II 3 b bb und cc der Gründe; Senatsurteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).



So verhält es sich im vorliegenden Fall: Die Beklagte hat im Zeitraum zwischen April und Juni 1993 § 5 Abs. 5 MTV zugunsten der Angestellten angewendet. Sie kann die damals an die Angestellten gezahlten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld nicht mehr zurückfordern. Obwohl der Beklagten die rechtliche Problematik bekannt war, hat sie nicht verhindert, daß etwaige Rückforderungsansprüche gegen die Angestellten verfallen sind. Damit kann die Gleichbehandlung für den streitigen Zeitraum nur dadurch gewährleistet werden, daß auch die gewerblichen Arbeitnehmer wie der Kläger den Zuschuß zum Kurzarbeitergeld erhalten.

a) Die Beklagte kann von den Angestellten, an welche sie im Jahre 1993 Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gezahlt hat, nichts mehr zurückverlangen. Die Beklagte hat diese Zahlungen zwar rechtsgrundlos erbracht, weil § 5 Abs. 5 MTV nichtig ist. Die deshalb entstandenen Bereicherungsansprüche aus § 812 Abs. 1 BGB bestehen jedoch nicht mehr, weil sie verfallen sind. Nach § 16 Abs. 1 MTV müssen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, dem Arbeitnehmer gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschrift schriftlich innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen.

Der Anspruch auf Rückzahlung von zuviel gezahltem Arbeitsentgelt, wozu auch die Rückforderung zu Unrecht gezahlter Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gehört, wird grundsätzlich im Zeitpunkt der Überzahlung fällig. Konnte der Arbeitgeber die Überzah-



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



[JLaw – für Android](#)



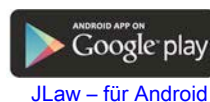
[JLaw – für iOS](#)

lung nicht erkennen, so kann die Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs nur dann ausnahmsweise später eintreten, wenn ein Verhalten des Arbeitnehmers für die fehlende Kenntnis des Arbeitgebers ursächlich geworden ist (BAGE 51, 308 = AP Nr. 67 zu § 1 LohnFG; BAG Urteil vom 14. September 1994 - 5 AZR 407/93 - AP Nr. 127 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Hiernach sind die Rückforderungsansprüche der Beklagten gegenüber den Angestellten, die zwischen April und Juni 1993 ohne rechtlichen Grund Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld erhalten haben, mit der Auszahlung fällig geworden. Zudem war der Beklagten, wie ihr Aushang vom 9. Juni 1993 zeigt, spätestens Anfang Juni 1993 bewußt, daß die rechtliche Möglichkeit einer Überzahlung bestand. Damit war die Beklagte in jedem Falle in der Lage, alle in der Zeit zwischen April und Juni 1993 an Angestellte rechtsgrundlos ausgezahlten Zuschüsse innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist formgerecht zurückzufordern. Dies ist nicht geschehen. Die Beklagte behauptet nicht, gegenüber den Angestellten jemals in der vom Tarifvertrag geforderten Form die Rückzahlung der Zuschüsse verlangt zu haben.

Entgegen der Auffassung der Beklagten begründet auch der Aushang vom 9. Juni 1993 keinen von der Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlußfristen unabhängigen Rückforderungsanspruch. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Urteil vom 27. März 1996 (- 5 AZR 336/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen) zu Recht entschieden, daß durch die einseitige Erklärung, der Arbeitgeber zahle "unter Vorbehalt", der Beginn einer längeren, im dort entschiedenen Fall sechsmonatigen Ausschlußfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Rückzahlung von zuviel gezahltem Arbeitsentgelt nicht hinausgeschoben werden kann. In der Er-



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



klärung des Arbeitgebers, er zahle "unter Vorbehalt" und in der widerspruchslosen Entgegennahme des Arbeitsentgelts durch den Arbeitnehmer liege auch nicht die Vereinbarung, daß die Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs hinausgeschoben werde. Der erkennende Senat schließt sich dem an. Wer in dem Bewußtsein leistet, daß er möglicherweise hierzu nicht verpflichtet ist, kann sich eine über die tarifvertraglichen Möglichkeiten hinausgehende Rückforderung zumindest nicht einseitig verschaffen. Im übrigen hat die Beklagte nicht einmal eindeutig "unter Vorbehalt" gezahlt. Sie hat es vielmehr sogar offen gelassen, ob sie für den Fall, daß die Nichtigkeit des § 5 Abs. 5 MTV rechtskräftig festgestellt werden sollte, die gezahlten Zuschüsse zurückfordern wird.

b) Ein Rückforderungsanspruch würde sich für die Beklagte selbst dann nicht ergeben, wenn ein künftiger Tarifvertrag auch für die Vergangenheit einschließlich des Streitzeitraumes einen einheitlichen, aber niedrigeren Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Angestellte ebenso wie für Arbeiter vorsähe. Durch eine solche rückwirkende Regelung, aufgrund derer die Angestellten nur wegen eines Teils der gezahlten Zuschüsse rechtsgrundlos bereichert blieben, können die Angestellten nicht schlechter gestellt werden, als in dem Fall, in welchem die Beklagte unverändert und in vollem Umfang rechtsgrundlos gezahlt hat. Deshalb ist mit Ablauf der tarifvertraglichen Ausschußfrist jeder mögliche Rückforderungsanspruch wegen der gezahlten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld verfallen. Tarifvertraglich kann nicht rückwirkend ein bereits erloschener Rückforderungsanspruch neu begründet werden.



c) Der Senat läßt in diesem Zusammenhang unentschieden, ob es für die Pflicht des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung der benachteiligten Arbeitnehmergruppe in der Vergangenheit ausreicht, daß er die Leistungen an die begünstigte Gruppe wegen Ablaufs einer tariflichen Ausschußfrist nicht mehr zurückverlangen kann. Die Pflicht zur Gleichbehandlung besteht jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber in Kenntnis der Gefahr einer Überzahlung nicht sicherstellt, daß er etwaige Rückforderungsansprüche auch durchsetzen kann.

IV. Der dem Kläger zustehende Anspruch auf Zuschuß zum Kurzarbeitergeld in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 153,64 DM brutto sowie die gesetzlichen Zinsen hieraus seit Rechtshängigkeit sind nicht verfallen. Nach den von der Beklagten nicht in Frage gestellten Feststellungen des Arbeitsgerichts haben sich die Prozeßparteien darauf verständigt, § 16 MTV im Verhältnis zwischen ihnen "nicht zu beachten". Diese Vereinbarung ist wirksam (§ 4 Abs. 3 TVG).

Kremhelmer

Mikosch

Bepler

Schwarze

O. Hofmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)