Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 191/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 21. August 2002 - 4 AZR 191/01 -

I. Arbeitsgericht Wiesbaden — Urteil vom 15. März 2000 - 7 Ca 1209/99 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht — Urteil vom 21. Dezember 2000 - 5/14 Sa 638/00 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Revisionsbegründung: Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil

Gesetze:

EGZPO § 26 Nr. 7; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a; ArbGG § 72 Abs. 5

Leitsätze:

keine

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 191/01
5/14 Sa 638/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Wolf und Seifner für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Dezember 2000 - 5/14 Sa 638/00 - wird als unzulässig verworfen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin für den Monat April 1999 Anspruch auf weitere 138,90 DM brutto hat.

Die am 7. Februar 1955 geborene Klägerin ist auf Grund "Arbeitsvertrag" vom 1. April 1993 seit dem 1. April 1993 bei der Beklagten als "Raumpflegerin" bzw. als "Unterhaltsreinigerin" beschäftigt. Nach Ziff. 15 der "Vertragsbedingungen" werden "die jeweiligen Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer ... ausdrücklich zum Inhalt dieses Vertrages gemacht." Die Arbeitszeit beträgt zehn Stunden wöchentlich. Der Tariflohn nach dem ab 1. Mai 1998 für allgemeinverbindlich erklärten Lohntarifvertrag einschließlich Ausbildungsvergütungen vom 11. Mai 1998 zwischen der Landesinnung Hessen für das Gebäudereiniger-Handwerk und der IG Bauen-Agrar-Umwelt Landesverband Hessen in Verbindung mit dem ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärten, und zwar ab 1. Oktober 1995, Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk vom 22. September 1995 in der Fassung vom 24. April 1996 betrug 15,23 DM pro Stunde. Dieser Stundenlohn wurde der Klägerin entsprechend den von ihr geleisteten Arbeitsstunden ohne Abzüge ausbezahlt. Die Beklagte führte die Lohnsteuer pauschal ab.

Im Hinblick auf das zum 1. April 1999 in Kraft tretende Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, das die Arbeitgeber für den Regelfall zur Zahlung von Rentenversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträgen verpflichtet (§ 168 Abs. 1 SGB VI bzw. § 249 b SGB V), vereinbarten die zuständigen Tarifvertragsparteien des Rahmentarifvertrages am 22. März 1999, die "Ergänzung des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer":

> "Der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Beschäftigte im Gebäudereiniger-Handwerk vom 22. September 1995 wird wie folgt ergänzt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

§ 7 Ziff. 4.1 Tätigkeitsbereich (2) Innenreinigung und Unterhaltsreinigung erhält folgende Fassung:

Tätigkeitsbereich (2)

Innenreinigung und Unterhaltsreinigung

Innenreiniger/in und Unterhaltsreiniger/in 100 %

Arbeitnehmer/innen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV und § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III (Nebenbeschäftigte) für den Zeitraum

vom 01. April 1999 bis zum 30. April 2000 82 %

...

Diese Ergänzung des Rahmentarifvertrages tritt am 01. April 1999 in Kraft."

Unter demselben Datum gaben dieselben Tarifvertragsparteien noch folgende "Empfehlung" ab:

"Der Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und der Bundesvorstand des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks empfehlen zur Klarstellung der rechtlichen Auswirkungen im Rahmen der Änderung des Rahmentarifvertrages den angeschlossenen Organisationen folgende Protokollnotiz zu den Lohntarifverträgen:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, daß die Ergänzung des Bundesrahmentarifvertrages für gewerblich beschäftigte Arbeitnehmer im Gebäudereiniger-Handwerk vom 22. März 1999 auf den Lohntarifvertrag Anwendung findet."

Dementsprechend zahlte die Beklagte an die Klägerin für 44 im Monat April 1999 geleistete Stunden nicht 670,12 DM, sondern nur noch 531,22 DM auf der Basis von 12,49 DM/h.

Die Klägerin hat, vertreten durch die Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, die ua. die Ergänzung des RTV für gewerbliche Arbeitnehmer abgeschlossen hat, mit Schreiben vom 28. Juni 1999 erfolglos die Lohndifferenz von 138,90 DM verlangt und diesen Betrag mit der am 15. Juli 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiterverfolgt.

Sie hat den Standpunkt vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten in ihrer Ergänzung des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer vom 22. März 1999 ihre Kompetenz überschritten. Die Tarifvertragsparteien hätten den Grundsatz vom gleichen Lohn für gleiche Arbeit in Frage gestellt. Die Tarifvertragsparteien müßten

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sich, wie der Gesetzgeber auch, an zentrale Gerechtigkeitsnormen wie Art. 3 GG halten. Im Gebäudereiniger-Handwerk seien im Bereich der geringfügig Beschäftigten überwiegend Frauen tätig. Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Problematik für die sog. geringfügig Beschäftigten gemäß § 8 SGB IV könne nicht dazu führen, daß eine Lohnungerechtigkeit entstehe. Auch das Lohngleichheitsgebot des Art. 119 Abs. 1 EG (jetzt Art. 141 EG) habe Vorrang gegenüber dem Tarifvertrag. Dies ergebe sich aus Art. 4 der Richtlinie 75/117/EWG. Auch finde eine mittelbare Diskriminierung statt, weil die tarifliche Neuregelung, dh. die Ergänzung zum Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 22. März 1999 zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden sei, jedoch auf Grund objektiver Faktoren die Frauen hierdurch benachteiligt würden.

Die Klägerin hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 138,90 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, eine Ungleichbehandlung gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern/-innen durch die getroffene 82 %-Regelung sei nicht erkennbar. Netto stehe den geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten trotz dieses Ergänzungstarifvertrages mehr zu. Auch eine mittelbare Benachteiligung von Frauen sei durch diese Regelung nicht ersichtlich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin der Sache nach die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision, auf die die am 31. Dezember 2001 geltenden Vorschriften anzuwenden sind (vgl. § 26 Nr. 7 EGZPO), ist unzulässig. Die Revisionsbegründung entspricht nicht den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG in Verbindung mit § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO, so daß sie gemäß § 554 a Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

ist. Denn sie greift das Berufungsurteil allenfalls im Ergebnis an, läßt aber die gesetzlich gebotene Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils vermissen.

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe unter Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm. Das erfordert grundsätzlich, daß sich die Revisionsbegründung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzt *(BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41 mwN)*. Zwar ist zur Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a ZPO die Angabe bestimmter Paragraphen nicht erforderlich; sogar eine falsche Bezeichnung kann unschädlich sein. Die Revisionsbegründung muß jedoch den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufzeigen. Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs müssen erkennbar sein. Die Revisionsbegründung muß zu den gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO gerügten Punkten eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert eine konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll *(BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - aaO mwN)*. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, daß der Prozeßbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen *(BAG 4. September 1975 - 3 AZR 230/75 - AP ZPO § 554 Nr. 15 = EzA ZPO § 554 Nr. 1; 13. April 2000 - 2 AZR 173/99 - nv.; 7. Juli 1999 - 10 AZR 575/98 - AP ZPO § 554 Nr. 32 = EzA ZPO § 554 Nr. 8)*.

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin nicht gerecht.

a) Die Revisionsbegründung referiert das Berufungsurteil und hält im Zusammenhang mit der vom Landesarbeitsgericht verneinten Nichtigkeit der tariflichen Regelung gemäß § 32 SGB I fest, daß die fragliche Absenkung des Stundenlohnes um 18 % tatsächlich nichts anderes bedeute, daß diese Absenkung die wirtschaftliche Belastung durch die Einführung der Sozialversicherungspauschale ausgleichen wolle. Damit sei im Ergebnis die Sozialversicherungspflicht direkt auf den betroffenen Arbeitnehmer abgewälzt. Infolgedessen liege ein Umgehungstatbestand vor, auf den die Unwirksamkeitsgründe der §§ 134 BGB, 32 SGB I Anwendung fänden. Diese Ausführungen enthalten nicht mit hinreichender Deutlichkeit eine Auseinandersetzung mit den

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gründen des angefochtenen Urteils. Es handelt sich allenfalls um die Darstellung einer von der des Landesarbeitsgerichts abweichenden Ansicht. Das Berufungsgericht führt aus, in der zwischen den Parteien zum 1. April 1999 getroffenen Lohnvereinbarung liege keine zum Nachteil der Klägerin von den Vorschriften des SGB abweichende Regelung. Es seien keine Vorschriften des SGB ersichtlich, von denen die fragliche Vereinbarung zuungunsten der Klägerin abweiche. Eine Abweichung bestehe nur in bezug auf die zuvor geltende Lohnhöhe von 100 % des Ecklohnes. Auch eine Umgehung von Vorschriften des Sozialgesetzbuches und insbesondere der durch das Gesetz zur Neuregelung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999 veranlaßten Änderungen sei nicht erkennbar. Der Zweck der genannten Gesetzesänderung sei es gewesen, die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen und die Sozialversicherungskassen zu entlasten. Diese Zielsetzung werde nicht dadurch umgangen, daß ein Teil der sozialversicherungsrechtlichen Zusatzkosten, die das genannte Gesetz den Arbeitgebern zuweise, durch eine mit den Gewerkschaften vereinbarte Kürzung der Löhne abgefangen werde. Hier hätte seitens der Revision aufgezeigt werden müssen, warum diese Argumentation des Berufungsgerichts falsch sein soll. Die Revision hätte sich mit ihr auseinandersetzen müssen. Sie hätte aufzeigen müssen, warum die Auffassung des Landesarbeitsgerichts fehlerhaft ist.

Die Revision verweist "im übrigen ... insoweit auf die zutreffende Begründung in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden - 7 Ca 1204/99 -, dort S 4 ff." Ein Bezug zu den Gründen des Berufungsgerichts ist damit nicht hergestellt. Ein erstinstanzliches Urteil, das zugunsten eines anderen Arbeitnehmers ergangen ist, kann sich schlechterdings nicht mit den Gründen eines zeitlich später liegenden Urteils des Landesarbeitsgerichts mit einer anderen Partei auf Klägerseite auseinandergesetzt haben.

b) Dann wird in der Revisionsbegründung vorgetragen, auch die Ausführungen der angefochtenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich des Art. 2 Abs. 2 GG (gemeint ist ersichtlich Art. 3 Abs. 2 GG), Art. 141 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG vermöchten nicht zu überzeugen. Das mag ja sein. Es wird aber nicht gesagt, warum das Berufungsurteil unrichtig sein soll. Auch die nachfolgenden Sätze enthalten keine Gründe, die das angefochtene Urteil als falsch erscheinen lassen.

aa) Es heißt nämlich weiter, offensichtlich gehe das Gericht allein von seiner Vermutung aus, die Klägerin habe mehr Lohn verlangen wollen. Damit sind ersichtlich die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auf Bl. 9 aE/Bl. 10 oben des angefochtenen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Urteils angesprochen. Das Landesarbeitsgericht führt aus: "Letztlich geht es der Klägerin mit ihrer Argumentation auch nicht um die Rüge einer mittelbaren Diskriminierung, sondern darum, den bis zum 31. März 1999 bezogenen Lohn auch darüber hinaus verlangen zu können. Hierauf aber besteht angesichts der arbeitsvertraglich vereinbarten Geltung der "jeweiligen Tarifverträge" kein Anspruch, da diese auch Lohnsenkungen regeln können". Die Revision schreibt noch, dies sei einerseits richtig, stehe jedoch einem Anspruch nicht entgegen. Es wird aber nicht gesagt, inwieweit nach Ansicht der Revisionsführerin eine Rechtsnorm verletzt worden sein soll. Die Klägerin bezieht sich "auch insoweit ... ausdrücklich auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts Wiesbaden in der soeben genannten Entscheidung. Die Klägerin macht sich diese Ausführungen ausdrücklich zu eigen." Das reicht nicht aus. Abgesehen davon, daß nicht vorgetragen ist, welche Ausführungen im Urteil - 7 Ca 1204/99 - des Arbeitsgerichts Wiesbaden gemeint sind, ersetzt die Bezugnahme auf ein vor der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ergangenes Urteil nicht die Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils. Es wird nicht erkennbar, warum die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Herabsetzung des Tariflohnes durch die "Ergänzung des Lohnrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer" vom 22. März 1999, die es auf die Entscheidung des Dritten Senats vom 16. Mai 1995 *(- 3 AZR 535/94 - AP TVG § 4 Ordnungsprinzip Nr. 15)* gestützt hat, falsch sein sollen.

bb) Für richtig hält die Revision die Unterstellung des Landesarbeitsgerichts, daß tatsächlich ein wesentlich höherer Anteil von Frauen als an Männern von § 7 Ziff. 4.1 RTV idF vom 22. März 1999 betroffen sind. Sie meint indes, die vom Landesarbeitsgericht daraus gezogenen Schlußfolgerungen gingen fehl. Sie legt aber nicht dar, warum, sondern hält lediglich als Ergebnis fest, daß es allein darauf ankomme, daß die Klägerin mit dem 1. April 1999 einen Stundenlohn "allein (?) in Höhe von 12,49 DM bezieht und nicht mehr den ursprünglichen in Höhe von 15,23 DM". Das Landesarbeitsgericht hat nämlich insoweit ausgeführt, die Klägerin übersehe, daß seit dem 1. April 1999 die 100 % des Ecklohnes an die nicht nur geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer nicht wie der an sie geleistete 82 %ige Betrag "netto" ausgezahlt würden. Unstreitig verdienten die von § 7 Ziff. 4.1 idF der Ergänzung des RTV für gewerbliche Arbeitnehmer vom 22. März 1999 Betroffenen "netto" immer noch mehr als die entsprechenden Vollzeitbeschäftigten und mehr als die mehr als geringfügig Teilzeitbeschäftigten. Dazu und zu den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auf Bl. 9 der Entscheidung findet sich in der Revisionsbegründung kein Wort.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Auf Bl. 3 der nicht einmal 1 ½ Seiten umfassenden Revisionsbegründung trägt die Revision vor, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts verstoße die Regelung - § 7 Ziff. 4.1 RTV idF der Ergänzung des RTV für gewerbliche Arbeitnehmer vom 22. März 1999 - auch gegen § 2 Abs. 1 BeschFG, da ein sachlicher Grund für die Differenzierung innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zwischen geringfügig Beschäftigten und anderen Nichtvollzeitbeschäftigten nicht ersichtlich sei. Auch das ist keine Auseinandersetzung mit den Gründen des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich § 2 Abs. 1 BeschFG nicht für einschlägig gehalten. Nach § 2 Abs. 1 BeschFG durfte der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigten. Die Revision sagt nicht, daß und warum § 2 Abs. 1 BeschFG bei unterschiedlicher Behandlung von Teilzeitkräften untereinander einschlägig sein soll. Sie hat auch nicht gerügt, das Landesarbeitsgericht habe zu prüfen gehabt, ob geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und "normale" Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich behandelt werden dürfen oder ob eine Gruppenbildung je nach dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit, jedenfalls was die geringfügig Beschäftigten anbelangt, zulässig ist.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Bott Friedrich

Seifner Wolf

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS