

Aktenzeichen: 4 AZR 275/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 6. Februar 1985

- 4 AZR 275/83 -

I. Arbeitsgericht Oberhausen

Urteil vom 13. Dezember 1982

- 2 Ca 1106/82 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 13. April 1983

- 6 Sa 91/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Verfassungsmäßigkeit einer Tarifnorm und des § 1248 RVO

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Süßwarenindustrie; Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West vom 23. Mai 1979 (BMTV-SüßwInd) § 3 Abschn. II; RVO § 1248; AVG § 25; GG Art. 3; EWG-Vertrag Art. 119; BGB § 242

Leitsätze:

1. Die rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen für den Zeitpunkt des möglichen Bezuges von vorgezogenem Altersruhegeld in § 1248 RVO verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG (in Übereinstimmung mit dem Bundessozialgericht BSGE 53, 107, 108 = SozR 2200 § 1248 Nr. 34 sowie Urteil vom 9. September 1982 - 11 RA 72/81 - SozR 2200 § 1248 Nr. 37).
§ 1248 RVO verstößt auch nicht gegen Art. 119 des EWG-Vertrages.
2. Da die Tarifnorm auf der verfassungskonformen Vorschrift des § 1248 RVO aufbaut, verstößt auch § 3 Abschn. II Abs. 2 BMTV-SüßwInd, wonach zusätzliche arbeitsfreie Tage vom Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes an nicht mehr zu gewähren sind, nicht gegen Art. 3 GG.
3. Die Vorschrift des § 3 Abschn. II Abs. 5 BMTV-SüßwInd, wonach dieser Anspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt, gilt nicht bei tarifgemäßer Geltendmachung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
4. Tarifliche Normen sind ebenso wie Gesetze von den Gerichten für Arbeitssachen nicht auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB zu überprüfen.



4 AZR 275/83

6 Sa 91/83 Düsseldorf

Verkündet am
6. Februar 1985

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Apfel für Recht erkannt:

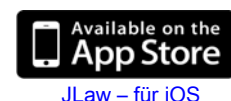
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. April 1983 - 6 Sa 91/83 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die am 29. Juli 1921 geborene und verwitwete Klägerin, die der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten angehört, trat am 28. August 1967 in die Dienste der Beklagten, die Mitglied des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. ist. Die Klägerin war bei der Beklagten als Arbeiterin tätig. Seit dem 29. Juli 1981 war die Klägerin berechtigt, gemäß § 1248 Abs. 3 RVO vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen. Am 30. April 1984 endete das Arbeitsverhältnis der Parteien, weil die Klägerin das Rentenalter erreicht hatte.

Unter Bezugnahme auf die entsprechenden Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West in der Fassung vom 23. März 1979 hat die Klägerin mit der Klage die Beklagte für das Beschäftigungsjahr vom 29. Juli 1981 bis 29. Juli 1982 auf Gewährung von Arbeitsfreistellung an 18 Arbeitstagen in Anspruch genommen. Dazu hat die Klägerin vorgebracht, die entsprechenden tariflichen Voraussetzungen würden von ihr erfüllt. Daß sie nach den gesetzlichen Bestimmungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes berechtigt gewesen sei, stehe ihrem Klagebegehren nicht entgegen. Soweit nach dem Inhalt des vorgenannten Tarifvertrages der eingeklagte Anspruch von dem Zeitpunkt der möglichen Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes an nicht mehr zuerkannt werde, handele es sich wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht um unwirksames Tarifrecht. Diese Tarifnorm belaste in verfassungswidriger Weise einseitig Frauen und verstoße damit gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG. Es sei sachlich nicht gerechtfertigt, in einem Tarifvertrag, der eine besondere Leistung des Arbeitgebers wie die bezahlte Arbeitsfreistellung an einer bestimmten Zahl von Tagen vorsehe, zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres noch arbeiten müßten, um überhaupt einen Rentenanspruch zu erwerben, und solchen, die ihren geringfügigen Rentenanspruch aufbessern wollten. Sie selbst sei gezwungen gewesen, bis zum 65. Lebensjahr weiterzuarbeiten, da sie die Höchstrente



- 3 -

noch nicht erreicht habe und nicht dem Sozialamt habe zur Last fallen wollen. Damit erweise sich aufgrund des vorliegenden Falles zugleich, daß die Tarifregelung in besonders eklatanter Weise gegen den allgemeinen Rechtsgrundsatz des § 242 BGB verstoße und der gerichtlichen Korrektur bedürfe. Sie verstoße aus den dargelegten Gründen auch gegen Art. 119 des EWG-Vertrages, was auch durch die entsprechende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes bestätigt werde. Die Klage sei aber auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet. Die Beklagte habe nämlich anderen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen Arbeitsfreistellung gewährt, obwohl auch sie vorgezogenes Altersruhegeld hätten in Anspruch nehmen können. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, für das Beschäftigungsjahr vom 29. Juli 1981 bis 29. Juli 1982 der Klägerin für 18 Arbeitstage Arbeitsfreistellung bei Entgeltfortzahlung zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. In den tariflichen Bestimmungen sei eindeutig geregelt, daß der eingeklagte Anspruch von dem Zeitpunkt an nicht mehr bestehe, von dem ab der Arbeitnehmer vorgezogenes Altersruhegeld nach den Bestimmungen der RVO beanspruchen könne. Diese Rechtsfolge sei auch von den Tarifvertragsparteien beabsichtigt worden. Sie sei sinnvoll und sachgerecht, weil sie auf der gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO aufbaue. Entgegen der Meinung der Klägerin stelle die Tarifnorm deswegen auch für Männer und Frauen im Grundsatz gleiche Voraussetzungen auf. Weder die Tarifnormen noch § 1248 RVO verstießen gegen Art. 3 GG. Wenn Frauen nicht in den Genuß der tariflich vorgesehenen Arbeitsfreistellung kämen, sei das die notwendige und von den Tarifvertragsparteien in Kauf genommene Folge ihrer rechtlichen Besserstellung in § 1248 RVO. Auch gegen Grundsätze des Rechts der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und solche der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes verstießen weder die Tarifnormen noch § 1248 RVO.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

- 4 -

Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie nicht verstoßen. In lediglich einem Falle habe sie irrtümlich einer Frau Arbeitsfreistellung gewährt, obwohl sie zum Bezug vorgezogenen Altersruhegeldes berechtigt gewesen sei. Daraus könne die Klägerin keine Rechte herleiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Da die Klägerin nach der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht bei der Beklagten ausgeschieden ist, hat sie in der Revisionsinstanz ihre Klage auf die Gewährung der Vergütung für 18 arbeitsfreie Tage beschränkt. Insoweit verfolgt sie mit der Revision ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gibt.

Das Klagebegehren bezieht sich in der Revisionsinstanz nur noch auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, an die Klägerin für das Beschäftigungsjahr vom 29. Juli 1981 bis 29. Juli 1982 die Abgeltung für 18 vergütungspflichtige freie Tage zu zahlen, die nach Auffassung beider Parteien von dem ursprünglichen Klageantrag miteingeschlossen war und der Höhe nach unstreitig ist.

Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten beiderseitigen Tarifbindung galt für das inzwischen beendete Arbeitsverhältnis der Parteien der vorliegend in der Fassung vom 23. Mai 1979 anzuwendende Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West (BMT-SüßWInd) unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. In diesem Tarifvertrag wird in § 3 Abschnitt II im einzelnen bestimmt:

- 5 -



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



Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und eine ununterbrochene 12-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, haben Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 18 Arbeitstagen für jedes volle Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus betrieblichen Gründen oder wegen Invalidität geht der jährliche Anspruch nicht verloren.

1. Die Freistellung des Arbeitnehmers erfolgt entweder im jeweiligen Beschäftigungsjahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres - wobei der Anspruch auf bezahlte Freistellung erst nach mindestens 9-monatiger Tätigkeit im jeweiligen Beschäftigungsjahr entsteht - oder gutgeschrieben und zusammenhängend unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2. Der Anspruchszeitraum endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt, ab dem vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann.
.....
5. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch.

Zwar ist (nach der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht) das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. April 1984 beendet worden. Dieser Umstand führt vorliegend jedoch nicht zum Untergang eines etwaigen tariflichen Anspruches der Klägerin auf Gewährung freier Tage bzw. Zahlung der entsprechenden Abgeltung. § 3 Abschnitt II Abs. 5 BMTV-SüßwInd ist nämlich dann nicht heranzuziehen, wenn der Arbeitnehmer - wie vorliegend die Klägerin - den tariflichen Anspruch auf Gewährung von Arbeitsfreistellung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in tarifgerechter Weise geltend gemacht hat, was vorliegend sogar im Wege einer Klage geschehen ist. Außerdem war das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch nicht beendet, wovon das Revisionsgericht bei seiner Beurteilung nach § 561 ZPO auszugehen hat, wenngleich es eine Verurteilung zur Arbeitsfreistellung, weil diese inzwischen rechtlich und tatsächlich unmöglich geworden ist, nicht mehr aussprechen könnte.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die Klage jedoch aus anderen Gründen nicht begründet. Zwar hatte, wie



das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, die Klägerin am 29. Juli 1981 ihr 60. Lebensjahr vollendet. Sie stand damals auch ununterbrochen länger als zwölf Jahre in den Diensten der Beklagten. Auch das weitere tarifliche Erfordernis der mindestens neunmonatigen Tätigkeit in dem betreffenden Beschäftigungsjahr (§ 3 Abschn. II Abs. 1 BMTV-SüßwInd) ist erfüllt, worunter in Fällen wie dem vorliegenden die Tarifvertragsparteien das Beschäftigungsjahr verstehen, das sich an die Vollendung des 60. Lebensjahres anschließt. Damit sind alle Erfordernisse für den Erwerb des mit der Klage verfolgten tariflichen Anspruches erfüllt.

Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, steht dem Klagebegehren jedoch § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd entgegen, wonach der Anspruchszeitraum

"spätestens mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt, ab dem vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann, endet."

Soweit die Tarifvertragsparteien hier von "vorgezogenem Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung" sprechen, verwenden sie einen allgemeingültigen und in der Arbeitswelt allgemein bekannten Rechtsbegriff des Sozialversicherungsrechts, so daß davon ausgegangen werden muß, daß dieser Begriff hier in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden soll (vgl. BAG 42, 272, 277, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, sowie das weitere Urteil des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 512/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Damit greifen die Tarifvertragsparteien, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, auf den entsprechenden Rechtsbegriff des § 1248 RVO zurück. Dort wird im einzelnen in Abs. 1 bestimmt, daß auf Antrag derjenige männliche Versicherte vorgezogenes Altersruhegeld erhält, der das 63. Lebensjahr vollendet hat (bei Schwerbehinderten das 60. Lebensjahr), sofern die gesetzliche Wartezeit erfüllt ist, während nach Abs. 3 der Gesetzesnorm weibliche Versicherte bei Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit das vorgezogene Altersruhegeld auf Antrag schon



bei Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten. Nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren bei der Klägerin im Zeitpunkt der Vollendung ihres 60. Lebensjahres die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllt. Die Gültigkeit der Tarifnorm des § 3 Abschn. II Abs. 2 BMTV-SüßwInd vorausgesetzt kann die Klägerin danach die eingeklagte tarifliche Leistung schon nach dem eindeutigen Tarifwortlaut nicht beanspruchen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, kommt es danach auch nicht darauf an, aus welchem Grunde ein Arbeitnehmer im Einzelfall von der ihm gesetzlich eröffneten Möglichkeit der Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes keinen Gebrauch macht. Damit kommt es auch auf die hierzu von der Klägerin vorgetragenen Gründe, so bedeutsam sie menschlich erscheinen mögen, nicht an.

Der Senat teilt die vom Landesarbeitsgericht vertretene Rechtsauffassung, daß entgegen der Meinung der Klägerin diese Tarifnorm nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG verstößt. Wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, kommt ein Verstoß gegen diesen Verfassungsgrundsatz nur dann in Betracht, wenn es die Tarifvertragsparteien versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (vgl. BAG 42, 231, 237 = AP Nr. 71 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie die weiteren Urteile des Senats vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 - AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, und 1. Juni 1983 - 4 AZR 578/80 - AP Nr. 16 zu § 23 a BAT mit weiteren Nachweisen).

Das ist bei der tariflichen Regelung des § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, nicht der Fall. Dabei verkennt der Senat keineswegs, daß die Tarifnorm praktisch in sehr vielen Fällen weiblichen Arbeitnehmern den tariflichen Anspruch auf zusätzliche Arbeitsfreistellung bei Entgeltfortzahlung entzieht, die in der



- 8 -

Branche der Beklagten die Mehrzahl der Arbeitnehmer ausmachen. Rechtlich entscheidend ist jedoch, daß die Tarifvertragsparteien ihrerseits von der gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO ausgehen, die unterschiedliche Voraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes für Männer und Frauen festlegt.

Damit kommt es, wie beide Parteien auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat mit unterschiedlicher Beurteilung ausgeführt haben, zunächst einmal darauf an, ob die Differenzierung zwischen Männern und Frauen, wie sie § 1248 RVO vorsieht, ihrerseits mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar ist, was sich ebenfalls nach den zuvor ausgeführten Rechtsgrundsätzen bestimmt (vgl. BAG 42, 231, 238 = AP Nr. 71 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Mit dem Landesarbeitsgericht hält der Senat die Differenzierung zwischen Männern und Frauen in § 1248 RVO für mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG vereinbar. Dabei folgt er der entsprechenden Rechtsprechung des sachnäheren Bundessozialgerichts (vgl. dessen Urteile BSGE 53, 107, 108 = SozR 2200 § 1248 Nr. 34 sowie vom 9. September 1982 - 11 RA 72/81 - SozR 2200 § 1248 Nr. 37), das sich in diesem Zusammenhang mit der gleichlautenden Vorschrift des § 25 AVG zu befassen hatte. Mit Recht bezieht sich das Bundessozialgericht zunächst einmal darauf, daß das Bundesverfassungsgericht in einem - wenn auch lange zurückliegenden - Urteil (BVerfGE 17, 1, 9 ff.) bereits entschieden hat, daß gegen eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bezüglich des Zeitpunktes für den Bezug des Altersruhegeldes keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestünden. Außerdem weist das Bundessozialgericht mit Recht auf die Motive hin, die den Gesetzgeber zur Neufassung des § 25 AVG veranlaßt haben. Danach ist der Gesetzgeber bei der unterschiedlichen Regelung für Männer und Frauen bezüglich des Bezuges des vorgezogenen Altersruhegeldes davon ausgegangen, daß in der Regel die versicherte Frau "einen Doppelberuf als Arbeitnehmer und Hausfrau erfüllt", der eine frühzeitige Abnutzung der Kräfte und damit

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

frühere Berufsunfähigkeit hervorruft (BT-Drucks. II/3080, S.10). Weiter weist das Bundessozialgericht richtig darauf hin, daß sich die Voraussetzungen für diese Motivation des Gesetzgebers trotz der zwischenzeitlichen Veränderung der Stellung der Frauen in Familie und Gesellschaft bis jetzt nicht geändert haben. Auch die Änderungen insbesondere des Familienrechts haben daran nach der Auffassung des erkennenden Senats nichts geändert. Damit erweist sich auch die entsprechende Differenzierung zwischen Männern und Frauen in der gleichlautenden Vorschrift des § 1248 RVO im Hinblick auf Art. 3 GG als verfassungskonform.

Dabei übersieht der Senat nicht, daß sich die Regelungen des § 25 AVG und § 1248 RVO im Einzelfalle, wie die Klägerin zutreffend ausführt, auch nachteilig und unbillig zu Lasten von Frauen auswirken können, so wie umgekehrt die vom Bundessozialgericht entschiedenen Fälle zeigen, daß von den gesetzlichen Bestimmungen in Einzelfällen auch Männer in nachteiliger und Härten auslösender Weise betroffen werden können. Bei pauschalierenden Regelungen, wie sie § 25 AVG und § 1248 RVO enthalten, sind derartige Härten und Unbilligkeiten im Einzelfalle aber unvermeidbar. Entscheidend ist, daß, wie auch das Bundessozialgericht zutreffend hervorhebt, im Regelfalle - anders als der Mann - die berufstätige Frau eine Doppelbelastung als Arbeitnehmer auf der einen und als Hausfrau und ggf. als Mutter auf der anderen Seite noch heute trägt.

Erweist sich aber § 1248 RVO im Hinblick auf den Gleichheitssatz des Art. 3 GG als verfassungskonform, ist das gleichermaßen auch für die tarifliche Regelung in § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd zu bejahen. Sowohl aus dem Tarifwortlaut als auch aus den zu den Vorakten gelangten übereinstimmenden Stellungnahmen der beiden Tarifvertragsparteien geht nämlich eindeutig hervor, daß die tarifliche Regelung auf der Grundlage des § 1248 RVO beruht und von den Tarifvertragsparteien bewußt darauf aufgebaut worden ist. Im übrigen enthält auch, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd überhaupt keine unterschiedliche Regelung für Männer und Frauen. Die Rechtsfolge, daß zahlreiche Frauen - wie auch die Klägerin -



den Anspruch aus der Tarifnorm nicht erwerben können, hat ihren Grund vielmehr ausschließlich in der von den Tarifvertragsparteien in zulässiger Weise in Bezug genommenen gesetzlichen Regelung des § 1248 RVO. Enthält aber schon diese gesetzliche Vorschrift aus den ausgeführten Gründen eine grundsätzliche Besserstellung der im Arbeitsleben tätigen Frauen, waren die Tarifvertragsparteien nicht gehalten, diesem Rechtsvorteil für Frauen ihrerseits einen weiteren hinzuzufügen, etwa in der Weise, daß auch sie zum Bezug vorgezogenen Altersruhegeldes berechtigten Frauen den Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung voll oder modifiziert gewähren mußten.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwendungen der Klägerin greifen nicht durch. Zwar wird, wie die Klägerin zutreffend ausführt, § 1248 RVO von den Tarifvertragsparteien in § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd nicht ausdrücklich erwähnt. Daraus können jedoch keine Rechtsvorteile zugunsten der Klägerin hergeleitet werden. Daß die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung der Tarifnorm von § 1248 RVO ausgegangen sind, ergibt sich nämlich bereits eindeutig aus dem Tarifwortlaut, insbesondere daraus, daß die Tarifvertragsparteien im Sinne der Terminologie des Gesetzgebers von "vorgezogenem Altersruhegeld" sprechen. Außerdem haben beide Tarifvertragsparteien diesen gewollten rechtlichen Bezug in übereinstimmenden Auskünften gegenüber dem Arbeitsgericht bestätigt und auch ein entsprechendes Ergebnisprotokoll zu den Gerichtsakten vorgelegt. Neue Gründe für einen Verstoß gegen Art. 3 GG bezüglich der gesetzlichen Regelung in § 1248 RVO vermochte die Klägerin weder in der Revision noch in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat darzulegen. Bei der eindeutigen und erschöpfenden Tarifregelung kann entgegen der Meinung der Revision für Fälle wie den vorliegenden auch von einer durch die Gerichte für Arbeitssachen auszufüllenden Tariflücke nicht die Rede sein. Schließlich übersieht die Revision auch, daß die Tarifvertragsparteien die eingeklagte Arbeitsfreistellung bzw. das entsprechende Entgelt nur solchen Arbeitnehmern haben zuwenden wollen,



die nach geltendem Sozialversicherungsrecht trotz ihres vorge-
rückten Alters weiterarbeiten müssen. Zu diesem Personenkreis
gehört die Klägerin jedoch nicht, wobei es nicht darauf ankommt,
aus welchen Gründen sie von der für sie bestehenden rechtlichen
Möglichkeit, das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch zu
nehmen, keinen Gebrauch gemacht hat. Aus den dargelegten Gründen
sieht sich der Senat entgegen der entsprechenden Anregung der
Klägerin auch nicht zu einer Vorlage gemäß Art. 100 GG an das
Bundesverfassungsgericht zur Überprüfung der Frage der Ver-
fassungsmäßigkeit des § 1248 RVO im Hinblick auf Art. 3 GG ver-
anlaßt.

Entgegen der Meinung der Revision und den ergänzenden Aus-
führungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem
Senat ist es diesem rechtlich nicht möglich, die gewürdigte
Tarifnorm auf ihre Zweckmäßigkeit und ihre Vereinbarkeit mit
§ 242 BGB zu überprüfen. Dabei übersieht die Revision bereits,
daß trotz ihrer weittragenden Bedeutung in der gesamten Rechts-
ordnung die Bestimmung des § 242 BGB keine allgemeingültige
Billigkeitsnorm enthält, der die Lösung jedweder Rechtsprobleme
entnommen werden könnte. Vielmehr setzt § 242 BGB zu seiner An-
wendung immer das Bestehen konkreter Rechtssätze voraus, wozu
auch die tariflichen Bestimmungen in den normativen Teilen der
Tarifverträge zählen (vgl. Soergel/Siebert/Knopp, BGB, 10. Aufl.,
§ 242 Rz 4 mit weiteren Nachweisen). Abgesehen davon ist bei
Tarifverträgen davon auszugehen, daß infolge der Stärke und
Sachkunde der tarifvertragsschließenden Verbände ihre Regelungen
den Interessen beider Seiten in der Regel gerecht werden. Damit
entfällt sowohl ein Bedürfnis als auch eine Berechtigung der
Gerichte für Arbeitssachen, ihrerseits tarifliche Normen auf
ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB hin zu überprüfen (vgl. BAG 22,
144, 151 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO sowie BAG 23, 460, 464 = AP
Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Wiedemann/
Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 127 und Rz 130 ff.). Hierfür
spricht schließlich auch die Erwägung, daß den Gerichten eine
entsprechende Befugnis auch für gesetzliche Normen – wie § 1248
RVO – nicht zukommt und insoweit auch bei Tarifverträgen hin-



sichtlich ihrer normativen Teile schon deswegen nichts anderes gelten kann, weil auch ihnen der Charakter von Rechtsnormen zukommt (vgl. BAG 29, 182, 186 = AP Nr. 4 zu § 4 BAT). Damit ist der Senat aus Rechtsgründen daran gehindert, § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd auf seine Vereinbarkeit mit § 242 BGB hin zu überprüfen. Eine derartige Überprüfung stellte sich als ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie dar (vgl. die Urteile des Senats vom 30. November 1983 - 4 AZR 353/81 - AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, und 30. Mai 1984 - 4 AZR 512/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, daß weder § 1248 RVO noch § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd gegen Artikel 119 des EWG-Vertrages verstößt. Die Vorschrift lautet:

- (1) Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.
- (2) Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.
- (3) Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:
 - a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

Der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang von Art. 119 EWG-Vertrag machen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, deutlich, daß sich diese Vorschrift ausschließlich mit dem rechtlichen Fragenkomplex der Lohngleichheit für Männer und Frauen befaßt. Insbesondere die Legaldefinition in Art. 119 Abs. 2 EWG-Vertrag stellt das klar. Vorliegend geht es angesichts der Bindung von § 3 Abschnitt II Abs. 2 BMTV-SüßwInd an § 1248 RVO jedoch in erster Linie weder um Fragen des Arbeitsrechts noch solche der



Lohngleichheit von Mann und Frau, sondern um die spezifisch sozialversicherungsrechtliche Frage, wann und unter welchen rechtlichen Voraussetzungen das staatliche Recht der Bundesrepublik einem Arbeitnehmer den Bezug seiner Altersversorgung ermöglicht. Damit befaßt sich Art. 119 EWG-Vertrag überhaupt nicht. Zudem ist auch in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes anerkannt, daß sich Art. 119 EWG-Vertrag nicht auf die verschiedenen Sozialversicherungssysteme und Sozialleistungen erstreckt, die für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gelten, so daß auch eine Altersrente, die im Rahmen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems gezahlt wird, mit einer Vergütung im Sinne des Art. 119 EWG-Vertrag weder identifiziert noch verglichen werden kann (vgl. die vom Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften entschiedene Rechtssache Defrenne Nr. 1, zitiert nach Groeben/Boeckh/Thiesing/Ehlermann, Komm. zum EWG-Vertrag, 3. Aufl., Art. 119 Rz 22, S. 2051). Damit verstoßen weder § 1248 RVO noch die darauf gegründete Tarifnorm gegen Art. 119 EWG-Vertrag.

Auch die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht begründet. Die Revision verkennt bereits den Rechtscharakter von Art. 119 EWG-Vertrag, der sich auf den Komplex der Lohngleichheit von Mann und Frau im Arbeitsleben beschränkt. Gegenteiliges kann auch nicht aus der von der Revision herangezogenen Entscheidung des EuGH vom 31. März 1981 - Rs 96/80 - (NJW 1981, S. 2639) hergeleitet werden, denn auch darin geht es ausschließlich darum, ob und inwieweit unterschiedlicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer gegen Art. 119 des EWG-Vertrages verstößt. Unter diesen Umständen hält der Senat auch die von der Klägerin angeregte Aussetzung und Vorlage an den Gerichtshof für die Europäischen Gemeinschaften gemäß Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag nicht für geboten.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, daß die Klage auch nicht aufgrund eines Verstoßes der Beklagten gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz begründet ist. Ein Verstoß gegen diesen



Rechtsgrundsatz liegt nur dann vor, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Davon kann vorliegend nicht die Rede sein. Nach den den Senat bindenden Feststellungen beider Vorinstanzen hat die Beklagte lediglich in einem Falle irrtümlich einer Mitarbeiterin der Klägerin, obwohl auch sie vorgezogenes Altersruhegeld hätte in Anspruch nehmen können, die tariflich vorgesehenen freien Tage gewährt. Daraus kann die Klägerin keine Rechte herleiten.

Auch die dazu erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Insoweit bezieht sich die Klägerin nämlich ausschließlich auf neuen, in der Revisionsinstanz im Hinblick auf § 561 ZPO nicht mehr berücksichtigungsfähigen Tatsachenvortrag.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Koerner

Dr. Apfel

