

Aktenzeichen: 4 AZR 566/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 1. Juni 1983
- 4 AZR 566/80 -

I. Arbeitsgericht Rheine Urteil vom 20. März 1980
- 1 Ca 1396/79 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 20. August 1980
- 14 Sa 554/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Energiebeihilfe - Gleichheitssatz

Gesetz: BGB § 611 Deputat; TVG § 1 Auslegung; GG Art. 3; MTV für die Angestellten im Ibbenbürener Steinkohlenbergbau §§ 37, 38, 40, 44

Leitsatz: Eine tarifliche Regelung, nach der unverheiratete Angestellte nur dann Anspruch auf Energiebeihilfe (Hausbrand) wie Verheiratete haben, wenn sie Haupternährer ihrer Familie sind, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 566/80

14 Sa 554/80 Hamm

Verkündet am
1. Juni 1983

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Engert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. August 1980 - 14 Sa 554/80 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die 54-jährige ledige Klägerin ist seit 1944 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Ihr monatliches Brutto-gehalt beträgt nach ihren Angaben DM 4.000,--. Bis 1. März 1978 war die Klägerin Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern - auch soweit sie nicht tarifgebunden sind - Hausbrand nach dem jeweiligen Manteltarifvertrag für den Ibbenbürener Steinkohlenbergbau. Die Klägerin bewohnte mit ihrem heute 28-jährigen Sohn bis zum Jahre 1977 eine Werkswohnung der Beklagten. Während dieser Zeit erhielt sie von der Beklagten jährlich 8 t Hausbrandkohle.

Als der Sohn der Klägerin im Dezember 1977 heiratete, überließ sie ihm und der Schwiegertochter mit Genehmigung der Beklagten die bisherige Wohnung und zog selbst in eine etwa gleich große andere Wohnung. Daraufhin teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß sich aufgrund der Änderung des Hausstandes der Klägerin ihr Hausbrandanspruch nach den tariflichen Bestimmungen nur noch auf 2 bzw. 2,5 t jährlich belaufe. Damit erklärte sich die Klägerin nicht einverstanden. Der deshalb vor dem Arbeitsgericht Rheine geführte Rechtsstreit endete mit einem Vergleich, der jedoch nur das Jahr 1978 betraf.

Für das Jahr 1979 zahlte die Beklagte an die Klägerin eine Energiebeihilfe in Höhe von DM 357,50 als Gegenwert für 2,5 t Hausbrandkohle. Die Klägerin verlangt demgegenüber von der Beklagten die Aufstockung dieses Betrages entsprechend einem Hausbrandanspruch von 8 t jährlich.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie sei gegenüber ihrem Sohn unterhaltspflichtig, da dieser studiere und deshalb

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nicht selbst das zum Lebensunterhalt notwendige Einkommen erzielen könne. Sie gewähre demgemäß ihrem Sohn monatlich DM 400,-- Unterhalt. Daher könne sie von der Beklagten Energiebeihilfe in derselben Höhe beanspruchen, wie sie nach den tariflichen Vorschriften verwitweten oder geschiedenen Angestellten zustehe, die ihren Kindern Unterhalt leisteten. Soweit der Tarifvertrag unverheiratete Angestellte den verwitweten oder geschiedenen Angestellten nur dann gleichstelle, wenn der Angestellte über die Unterhaltsgewährung hinaus mit den Kindern einen gemeinsamen Haushalt führe, sei er wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG unwirksam. Ferner habe sie auch Bedarf für eine höhere Hausbrandmenge, da bei ihrer jetzigen Dreizimmerwohnung mit einer Größe von etwa 70 qm jährlich Heizkosten in Höhe von DM 2.500,-- bis 3.000,-- anfielen.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an
die Klägerin DM 786,50 zu zahlen,

hilfsweise

festzustellen, daß der Manteltarifvertrag für Angestellte im Ibbenbürener Steinkohlenbergbau vom 30. Juli 1973 in seinen §§ 37 und 38 insoweit verfassungswidrig ist, als die Voraussetzung für die Gleichstellung unverheirateter Angestellter die Führung eines gemeinsamen Haushalts mit Familienangehörigen ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, unverheiratete Angestellte hätten nach dem Manteltarifvertrag nur dann Anspruch auf Energiebeihilfe von 8 t Kohle, wenn sie der Haupternährer ihrer Familie seien. Als Haupternährer einer Familie gelte der unverheiratete Angestellte nur dann, wenn er mit Eltern, Großeltern,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Geschwistern, Stiefgeschwistern oder Kindern einen gemeinsamen Haushalt führe und unter Berücksichtigung des Einkommens dieser Familienangehörigen deren Unterhalt überwiegend bestreite. Diese Regelung sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Tarifvertragsparteien könnten zwischen geschiedenen und verwitweten Angestellten einerseits und unverheirateten Angestellten andererseits differenzieren. Bei den geschiedenen und verwitweten Angestellten seien sie von den Folgewirkungen der bisherigen Ehe und des gemeinsamen Hausstandes ausgegangen. Im übrigen sei der Klageanspruch nach § 19 des Tarifvertrags über allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen im Ibbenbürener Steinkohlenbergbau verfallen, da die Klägerin den Anspruch nicht innerhalb der dort vorgesehenen Ausschußfrist geltend gemacht habe.

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

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin nur noch ihren Hauptantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht die Zahlung von DM 786,50 verlangen. Ihr steht gegen die Beklagte für das Jahr 1979 kein weiterer Anspruch auf Energiebeihilfe zu, der den Gegenwert von 2,5 t Hausbrandkohle überschreitet.

Unabhängig von einer fortdauernden Tarifbindung der Klägerin nach ihrem Austritt aus der Industriegewerkschaft

- 5 -



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



Bergbau und Energie (§ 3 Abs. 3 TVG) finden die Vorschriften über Hausbrand und Energiebeihilfe im jeweils geltenden Manteltarifvertrag für den Ibbenbürener Steinkohlenbergbau auf das Arbeitsverhältnis der Parteien als Vertragsrecht Anwendung. Die Beklagte gewährt nämlich seit vielen Jahren ihren Mitarbeitern – auch soweit diese nicht tarifgebunden sind – Hausbrand nach dem jeweiligen Manteltarifvertrag für den Ibbenbürener Steinkohlenbergbau. Dieses Verhalten läßt darauf schließen, daß die Beklagte mit der Entstehung entsprechender Rechte ihrer Arbeitnehmer aus den tarifvertraglichen Regelungen einverstanden war und ist. Die Arbeitnehmer der Beklagten haben das darin liegende Angebot der Beklagten durch die Entgegennahme des Hausbrandes oder der Energiebeihilfe stillschweigend angenommen. Damit hat die Beklagte eine betriebliche Übung begründet, aus der vertragliche Ansprüche ihrer Arbeitnehmer erwachsen (vgl. BAG Urteil vom 9. Dezember 1981 – 4 AZR 312/79 –, zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG 35, 7, 14 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost mit weiteren Nachweisen).

Für den Anspruch der Klägerin auf Energiebeihilfe sind im einzelnen folgende Vorschriften des Manteltarifvertrags für die Angestellten im Ibbenbürener Steinkohlenbergbau (MTV) heranzuziehen:

§ 44

- (1) Nach §§ 37 und 41 bezugsberechtigte Angestellte, die keine oder nur eine eingeschränkte eigene Verwendung für Hausbrandkohlen haben, können an Stelle von Hausbrandkohlen eine Energiebeihilfe erhalten, und zwar

- entweder als Teilablösung für 1, 2 oder 3 t
- oder als Vollablösung für 8 t.

Im Falle der Teilablösung vermindert sich die dem Angestellten zustehende Eigenbedarfsmenge um 1, 2 oder 3 t. Hierbei ist von einem



- 6 -

Gesamtverbrauch von 8 t auszugehen. Bei Vollablösung entfällt eine Belieferung mit Hausbrandkohlen.

- (2) Unverheiratete Angestellte, die nach § 40 bezugsberechtigt sind, können an Stelle ihres Anspruchs auf Hausbrandkohlen eine Energiebeihilfe für 1,5 t (§ 40 Abs. 1) oder 2,5 t (§ 40 Abs. 2) erhalten, sofern sie keine eigene Verwendung für Hausbrandkohlen haben.

.....

§ 37

- (1) Holz und Kohlen sind den verheirateten Angestellten für ihren eigenen Bedarf in genügender Menge frei ans Haus oder gegen eine Gebühr frei ins Haus zu liefern.

Den Verheirateten werden gleichgestellt:

- a) verwitwete oder geschiedene Angestellte, wenn sie ihren geschiedenen Ehepartner oder ihre Kinder nachweislich unterhalten,
- b) verwitwete oder geschiedene Angestellte ohne die unter Buchstabe a) genannte Voraussetzung bei Weiterführung des Haushalts, wenn der Tod des Ehepartners oder die Scheidung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bei einer Mitgliedsgesellschaft des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau eingetreten ist,
- c) unverheiratete Angestellte, die Haupternährer ihrer Familie sind (§ 38).

.....

- 7 -



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



§ 38

Ein unverheirateter Angestellter gilt als Haupternährer seiner Familie, wenn er mit Eltern, Großeltern, Geschwistern, Stiefgeschwistern oder Kindern einen gemeinsamen Haushalt führt und unter Berücksichtigung des Einkommens dieser Familienangehörigen deren Unterhalt überwiegend bestreitet.

§ 40

- (1) Unverheiratete Angestellte, die in der Bundesrepublik Deutschland bei nicht bezugsberechtigten Familien wohnen oder einen eigenen Haushalt führen, erhalten auf Antrag jährlich 1,5 t Hausbrandkohlen frei ans Haus oder gegen eine Gebühr frei ins Haus geliefert.
- (2) Für Bezugsberechtigte nach Absatz 1, die das 30. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Anspruch auf 2,5 t jährlich.

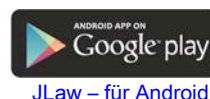
Die Klägerin hat für den Klagezeitraum (1979) unstreitig eine Energiebeihilfe für 2,5 t Hausbrandkohle erhalten und damit die Leistung, die nach § 44 Abs. 2 MTV unverheirateten Angestellten zusteht, die nach § 40 MTV bezugsberechtigt sind.

Für ihren weitergehenden Anspruch auf Energiebeihilfe für weitere 5,5 t Hausbrandkohlen sind die tariflichen Voraussetzungen nicht gegeben. Insoweit kann die Klägerin ihren Anspruch nur auf § 44 Abs. 1 MTV stützen. Danach mußte sie eine nach § 37 oder § 41 MTV bezugsberechtigte Angestellte sein. § 41 MTV kommt im vorliegenden Fall nicht in Betracht, da er den Fall betrifft, daß zwei oder mehrere zum Unterhalt beitragende und im gleichen Haushalt in der Bundesrepublik Deutschland wohnende Familienmitglieder



im Ruhrbergbau beschäftigt sind. In § 37 MTV gilt für die Klägerin als unverheiratete Angestellte nur die Vorschrift des Absatzes 1 Buchst. c). Nach dieser Bestimmung werden unverheiratete Angestellte den Verheirateten gleichgestellt, wenn sie Haupternährer ihrer Familie sind. Was unter Haupternährer der Familie zu verstehen ist, regelt § 38 MTV. Danach muß der unverheiratete Angestellte mit Eltern, Großeltern, Geschwistern, Stiefgeschwistern oder Kindern einen gemeinsamen Haushalt führen und darüber hinaus deren Unterhalt überwiegend bestreiten. Im vorliegenden Fall fehlt es schon an einer gemeinsamen Haushaltsführung der Klägerin mit ihrem Sohn. Denn die Klägerin ist nach der Heirat des Sohnes im Dezember 1977 aus der bis dahin gemeinsam bewohnten Wohnung ausgezogen. Damit gilt sie nicht als Haupternährer ihrer Familie im Sinne von § 38 MTV und ist infolgedessen auch nicht nach § 37 Abs. 1 Buchst. c) MTV bezugsberechtigt.

Eine Gleichstellung mit dem in § 37 Abs. 1 Buchst. a) oder b) MTV aufgeführten Personenkreis kann die Klägerin nicht verlangen. Eine solche Gleichstellung käme nur in Betracht, wenn § 37 Abs. 1 Buchst. c) MTV wegen Verstoßes gegen Art. 3 GG verfassungswidrig wäre und der Gleichheitssatz des Art. 3 GG eine Gleichstellung des in § 37 Abs. 1 Buchst. c) MTV genannten Personenkreises mit dem Personenkreis in § 37 Abs. 1 Buchst. a) oder b) MTV gebieten würde. Ein solcher Verfassungsverstoß liegt jedoch nicht vor. Hierbei ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien an die Grundrechte des Grundgesetzes gebunden sind (BAG 1, 258, 262 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, Einl. Rz 57 mit weiteren Nachweisen). Tarifverträge enthalten Rechtsnormen (§ 1 Abs. 1 TVG) und sind insoweit Gesetze im materiellen Sinne (BAG 1, 258, 262 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG). Demgemäß sind die Tarifvertragsparteien in demselben Maße an die Grundrechte und damit an Art. 3 GG gebunden wie der staatliche Gesetzgeber. Danach wird



der Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG durch eine Tarifnorm nur dann verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sache der Gerichte ist es nicht zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung getroffen haben; sie haben lediglich zu kontrollieren, ob die bestehende Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien und damit die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet (vgl. BVerfG Beschluß vom 26. März 1980 - 1 BvR 121/76 und 122/76 -, AP Nr. 116 zu Art. 3 GG mit weiteren Nachweisen). Das gilt um so mehr, als die richterliche Kontrolle nicht dazu führen darf, anhand des Art. 3 Abs. 1 GG generell die Zweckmäßigkeit tariflicher Normen nachzuprüfen (Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 62).

Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien dadurch, daß sie unverheiratete Angestellte verheirateten Angestellten nur dann gleichstellen, wenn über die Unterhaltsgewährung hinaus eine gemeinsame Haushaltsführung mit den Familienangehörigen vorliegt, während sie für verwitwete oder geschiedene Angestellte eine Gleichstellung mit verheirateten Angestellten schon dann vornehmen, wenn diese Angestellten den Ehepartner oder die Kinder nachweislich unterhalten, ohne daß eine gemeinsame Haushaltsführung vorliegen muß, an unterschiedliche tatsächliche Voraussetzungen unterschiedliche Rechtsfolgen geknüpft. Hierbei haben sie nicht tatsächliche Gleichheiten unberücksichtigt gelassen, die bei einer am Gerechtigkeitsinn orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen. Dies wird aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung erkennbar.



Die Tarifvertragsparteien haben zunächst unterschieden zwischen verheirateten und unverheirateten Angestellten und haben für die verheirateten Angestellten einen höheren Anspruch auf Hausbrandkohlen, ersatzweise Energiebeihilfe, festgelegt als für die unverheirateten Angestellten. Das ist nicht zu beanstanden. Denn die Tarifvertragsparteien haben hierbei berücksichtigt, daß verheiratete Angestellte im allgemeinen größere Wohnungen bewohnen als unverheiratete Angestellte und dementsprechend einen größeren Bedarf an Hausbrand haben. Diese tatsächliche Ungleichheit rechtfertigt nach dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG einen höheren Anspruch der verheirateten Angestellten.

Ferner haben die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Gruppe nicht-verheirateter Angestellter den verheirateten Angestellten gleichgestellt und insoweit anerkannt, daß diese Gruppe von Angestellten einen höheren Hausbrandbedarf als der unverheiratete Angestellte üblicherweise hat oder bestimmte Belastungen zu tragen hat, die bei unverheirateten Angestellten im Regelfall nicht entstehen. Hierbei sind folgende Gruppen zu unterscheiden:

a) Verwitwete oder geschiedene Angestellte werden bei Weiterführung des Haushalts ohne weiteres den verheirateten Angestellten gleichgestellt (§ 37 Abs. 1 Buchst. b) MTV, vorausgesetzt, daß der Tod des Ehepartners oder die Scheidung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eingetreten sind). Diese Gleichstellung erscheint deshalb gerechtfertigt, weil davon ausgegangen werden kann, daß bei einer Weiterführung des Haushalts der Hausbrandbedarf im wesentlichen unverändert bleibt. Dies rechtfertigt auch eine Besserstellung gegenüber den unverheirateten Angestellten, die keinen gemeinsamen Haushalt mit Familienangehörigen führen und insoweit einen geringeren Energiebedarf haben.



- 11 -

b) Verwitwete oder geschiedene Angestellte, die ihren Haushalt nicht weiterführen, also einen neuen Haushalt gründen, aber ihren geschiedenen Ehepartner oder ihre Kinder nachweislich unterhalten, werden ebenfalls den verheirateten Angestellten gleichgestellt. Hier ist die Gleichstellung mit den verheirateten Angestellten deshalb gerechtfertigt, weil die Unterhaltsleistungen für den Angestellten eine höhere wirtschaftliche Belastung bedeuten. Dabei ist aber davon auszugehen, daß nicht schon jeder - auch noch so geringfügige - Unterhaltsbeitrag zu einer Gleichstellung mit den verheirateten Angestellten führt; vielmehr kann nach dem Sinn der tariflichen Regelung, aus sozialen Gründen höhere Belastungen des Angestellten auszugleichen, nur eine Unterhaltsleistung, die einen entscheidenden Anteil zum Unterhalt des geschiedenen Ehepartners oder der Kinder beiträgt, zur Gleichstellung des verwitweten oder geschiedenen Angestellten mit einem verheirateten Angestellten führen.

c) Unverheiratete Angestellte, wenn sie mit bestimmten Familienangehörigen - im vorliegenden Fall kommt nur der Sohn der Klägerin in Betracht - einen gemeinsamen Haushalt führen und deren Unterhalt überwiegend bestreiten, werden unter diesen Voraussetzungen ebenfalls den verheirateten Angestellten gleichgestellt. Eine solche Besserstellung gegenüber den sonstigen unverheirateten Angestellten rechtfertigt sich durch die höhere wirtschaftliche Belastung des unverheirateten Angestellten, der bei überwiegender Unterhaltsgewährung und gemeinsamer Haushaltsführung mit Familienangehörigen in der Regel einen größeren Hausbrandbedarf hat als der alleinlebende unverheiratete Angestellte.

Wenn damit bei unverheirateten Angestellten - anders als bei verwitweten oder geschiedenen Angestellten - über die Unterhaltsgewährung hinaus noch die gemeinsame Haushalts-

- 12 -



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



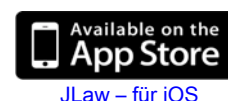
- 12 -

führung hinzukommen muß, um die Gleichstellung mit den verheirateten Angestellten zu erreichen, haben die Tarifvertragsparteien insoweit im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums tatsächliche Ungleichheiten zwischen einem unverheirateten Angestellten einerseits und verwitweten oder geschiedenen Angestellten andererseits in verfassungsrechtlich nicht zu beanstandender Weise berücksichtigt. Verwitwete und geschiedene Angestellte haben im allgemeinen während der bestehenden Ehe gerade wegen dieser Ehe ihrem Leben einen bestimmten Zuschnitt gegeben, der sich z. B. in der Wahl der Garderobe, der Auswahl der Mahlzeiten und der Wohnung, der Teilnahme an kulturellen Ereignissen oder Urlaubsreisen darstellen kann. Auch wenn der Angestellte nach der Scheidung der Ehe oder dem Tod des Ehepartners den Haushalt nicht mehr weiterführt, sondern einen neuen – meist kleineren – Haushalt gründet, wird ihm im allgemeinen daran gelegen sein, den bisherigen Lebenszuschnitt zu bewahren. Dies ist ein verständliches soziales Bedürfnis. Wenn die Tarifvertragsparteien diesem Bedürfnis dadurch Rechnung tragen, daß sie dem Angestellten seinen bisherigen Hausbrandanspruch bzw. die Energiebeihilfe erhalten, ist dies sachlich nicht zu beanstanden und rechtfertigt auch eine Besserstellung gegenüber den unverheirateten Angestellten. Hierbei kann ferner berücksichtigt werden, daß den verwitweten oder geschiedenen Angestellten bei der Gründung eines neuen Haushalts im allgemeinen besondere zusätzliche Kosten entstehen. Die unverheirateten Angestellten stehen hingegen nicht in einer solchen Situation. Sie haben ihrem Leben einen eigenen Lebenszuschnitt gegeben. Bei ihnen gilt nicht, einen bisherigen Lebenszuschnitt zu erhalten, der durch äußere Umstände gefährdet ist. Erst wenn sie einen gemeinsamen Haushalt mit den Familienangehörigen führen, ist ein Bedürfnis für höheren Hausbrand anzuerkennen, der dann auch nach dem Willen der Tarifvertragsparteien zu einer Gleichstellung mit den verheirateten Angestellten führt.

- 13 -



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



- 13 -

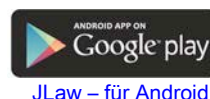
Diesen Erwägungen steht nicht entgegen, daß im Einzelfall ein unverheirateter Angestellter zunächst einen gemeinsamen Haushalt mit Familienangehörigen geführt hat, nach Auflösung des gemeinsamen Haushalts durch Unterhaltszahlungen Aufwendungen in gleicher Höhe wie ein vergleichbarer verwitweter oder geschiedener Angestellter erbringt und trotzdem nach der tariflichen Regelung diesen Angestellten nicht gleichgestellt wird. Eine solche Fallgestaltung ist nicht die Regel, sondern ungewöhnlich. Die Tarifvertragsparteien dürfen aber bei einer abstrakten, pauschalierenden Regelung - wie sie hier vorliegt - von dem regelmäßigen Erscheinungsbild der tatsächlichen Verhältnisse ausgehen und brauchen denkbare außergewöhnliche Umstände nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG Urteil vom 9. Juni 1982 - 4 AZR 247/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Grenz- und Härtefälle lassen sich bei einer abstrakten Regelung fast nie vermeiden. Die Tarifvertragsparteien sind aber bei der Normensetzung in Wahrnehmung ihrer Tarifautonomie auf eine abstrakte Regelung angewiesen. Wenn sie eine solche Regelung treffen und damit den Eintritt von Härtefällen in Kauf nehmen, wird dadurch der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG noch nicht verletzt.

Da die Regelung des § 37 Abs. 1 MTV wirksam ist und die Klägerin die Voraussetzungen dieser Vorschrift nicht erfüllt, steht ihr die begehrte Energiebeihilfe nicht zu. Abgesehen davon würde der Klägerin eine Gleichstellung mit verwitweten oder geschiedenen Angestellten im Sinne von § 37 Abs. 1 Buchst. a) MTV nichts nützen. Diese Angestellten werden nämlich nach dem oben dargelegten Sinn der tariflichen Regelung den verheirateten Angestellten nur dann gleichgestellt, wenn sie einen entscheidenden Anteil zum Unterhalt der in Betracht kommenden Familienangehörigen beitragen. Davon kann im vorliegenden Fall keine Rede sein, weil die Klägerin mit ihrem Unterhaltsbeitrag den Unterhalt ihres Sohnes nicht einmal überwiegend bestritten hat. Viel-

- 14 -



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



mehr lag nach der Zeugenaussage des Sohnes sein eigenes Monatseinkommen im Jahre 1979 stets über der Höhe der monatlichen Unterhaltsleistungen der Klägerin. Insoweit fehlt es auch im Sinne von § 37 Abs. 1 Buchst. c) in Verbindung mit § 38 MTV nicht nur an einer gemeinsamen Haushaltsführung mit dem Sohn, sondern auch an einer weiteren Voraussetzung für eine Gleichstellung mit verheirateten Angestellten (überwiegendes Bestreiten des Unterhalts der Familienangehörigen).

Da der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch überhaupt nicht entstanden ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob er wegen Versäumung tariflicher Ausschlußfristen auch verfallen wäre.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Gröbing

Engert

