

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: GG Art. 3; BGB § 139, § 1360; Manteltarifvertrag
für das private Bankgewerbe vom 22. Juni 1961
§ 14

Leitsätze:

- 1) Es verstößt gegen Art. 3 Abs. 2 GG, wenn die Gewährung einer Haushaltszulage an eine verheiratete Arbeitnehmerin an eine besondere Antrags- und Nachweispflicht geknüpft wird, die für verheiratete Arbeitnehmer nicht besteht.
- 2) Kein Verstoß gegen Art. 3 GG liegt vor, soweit in einer sog. Doppelverdienerehe nur demjenigen Arbeitnehmer eine Haushaltszulage gewährt wird, der überwiegend den finanziellen Beitrag zum Haushalt leistet, wobei dies an der Höhe des Einkommens gemessen wird. Für die Gewährung einer Haushaltszulage kommt es auf die Unterhaltsleistung durch die Haushaltsführung nicht an.
- 3) Auch ein zusätzliches Urlaubsgeld für den nicht beim Arbeitgeber beschäftigten Ehepartner muß nach Art. 3 Abs. 2 GG gleichmäßig gewährt werden.

Aktenzeichen: 4 AZR 732/75

Urteil des BAG vom 20. April 1977 IAG Niedersachsen



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



4 AZR 732/75

4 Sa 617/74 Niedersachsen

Verkündet am
20. April 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1977 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauk und Brocksiepe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. August 1975 - 4 Sa 617/74 - und des Arbeitsgerichts Hannover vom 7. Mai 1974 - 4 Ca 182/74 - aufgehoben.

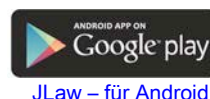
Die Klage wird abgewiesen.

Der Klägerin werden die Kosten des Rechtsstreits auferlegt.

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 Klägerin ist verheiratet. Sie war zum Zeitpunkt der Klageerhebung 55 Jahre alt und ist seit dem 28. Oktober 1961 zunächst bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Hannoverschen Landeskreditanstalt, und seit Entstehung der Beklagten (vgl. Gesetz über die Norddeutsche Landesbank-Girozentrale vom 14. Mai 1970, GVBl. Niedersachsen, S. 186) ab 1. Juli 1970 bei dieser beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft Vereinbarung der Tarifvertrag für die öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten. Dieser Tarifvertrag nimmt seinerseits Bezug auf die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe vom 22. Juni 1961 in der jeweiligen Fassung. Außerdem gilt für die Beklagte eine zwischen ihrem Vorstand und dem Gesamtpersonalrat am 21. Dezember 1973 vereinbarte und ab 1. Januar 1974 in Kraft getretene Sozialordnung.

Die Klägerin verlangt danach die Zahlung einer Haushaltszulage, eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für ihren Ehemann und einer unter Berücksichtigung der Haushaltszulage erhöhten Gratifikation und Tantieme. Dazu hat die Klägerin vorgetragen, daß sie durch die tarifliche Regelung über die Haushaltszulage und durch die Regelung der Sozialordnung über das zusätzliche Urlaubsgeld vor allem gegenüber verheirateten männlichen Arbeitnehmern in verfassungswidriger Weise ungleich behandelt werde. Verheiratete männliche Arbeitnehmer erhielten die Haushaltszulage ohne Rücksicht auf die Höhe des Einkommens ihrer Ehefrau. Demgegenüber erhalte sie als verheiratete Arbeitnehmerin die Haushaltszulage nur dann, wenn sie nachweise, daß sie ein höheres Einkommen als ihr Ehemann habe. Da auch das zusätzliche Urlaubsgeld für ihren Ehemann an den Bezug der Haushaltszulage geknüpft sei, liege auch insoweit eine Ungleichbehandlung vor. Darüber hinaus erhielten ledige Arbeitnehmerinnen die Haushaltszulage auch ohne eigenen Haushalt, wenn sie 50 Jahre alt seien und zehn Jahre dem Betrieb angehörten bzw. ab 1. Januar 1975 schon ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit mit 30 Jahren.

- 3 -



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



- 3 -

Demgegenüber sei sie als Ehefrau mit eigenem Haushalt schlechter gestellt. Wenn die Haushaltszulage zu Gunsten der Klägerin berücksichtigt würde, müßten auch die Weihnachtsgratifikation und die Jahresabschlußvergütung höher berechnet werden.

Die Klägerin hat für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis zum 30. April 1974 folgende Beträge verlangt:

1972:	13,9 x 45,-- DM Haushaltszulage	=	625,50 DM
1973:	13,9 x 45,-- DM Haushaltszulage	=	625,50 DM
1.1.-			
30.4.			
1974	4 x 45,-- DM Haushaltszulage	=	180,-- DM
	Abschlußvergütung 1973 bis 30.4.1974	=	40,50 DM
1972 - 1974:			
	3 x 200,-- DM erhöhtes Urlaubsgeld	=	600,-- DM
			2.071,50 DM
			=====

Demgemäß hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 2.071,50 DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Regelungen des Manteltarifvertrages und der Sozialordnung nicht gegen die Gleichberechtigung von Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2 GG) und auch nicht gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) verstießen. Wenn auch früher in § 14 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe für verheiratete Arbeitnehmerinnen ein Antragserfordernis für die Haushaltszulage vorgesehen gewesen und dieses nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichtig sei, könne die Klägerin trotzdem einen Anspruch auf Haushaltszulage nicht haben, da die Einkünfte des Ehemannes der Klägerin höher seien als die der Klägerin. Wenn der Tarifvertrag bestimme, daß allein derjenige Arbeitnehmer die Haushaltszulage beanspruchen könne, der aufgrund höherer Einkünfte die Haushaltskosten überwiegend aufzubringen habe, so sei das eine sachgemäße Differenzierung und nicht willkürlich. Auch die Regelung, nach der nur der Arbeitnehmerin eine Nachweispflicht auferlegt werde, enthalte keinen Verstoß gegen



- 4 -

den Gleichheitssatz, da die Tarifvertragsparteien praktisch durchzuführende Verträge für den Regelfall abschließen müßten und nach den allgemeinen Verhältnissen der überwiegend für den Unterhalt aufkommende Ehegatte der Ehemann sei. Damit liege keine sachfremde Differenzierung vor, sondern werde nur der Abweichung vom Regelfall Rechnung getragen. Die Bindung der Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes für den Ehegatten an die Haushaltszulage ergebe sich daraus, daß der Ehegatte, der überwiegend die Haushaltskosten zu tragen habe, auch überwiegend den Urlaub finanziere. Selbst wenn die Vorschriften über die Haushaltszulage und das zusätzliche Urlaubsgeld teilweise nichtig sein sollten, ergebe sich daraus noch kein Anspruch der Klägerin, da es nicht der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sei, die Haushaltszulage ohne Einschränkung zu gewähren. Die Zulagen sollten vielmehr nur demjenigen zustehen, der mit oder ohne eigenen Haushalt die Generalunkosten der Lebensführung zu tragen habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung der begehrten 2.071,50 DM verurteilt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ihre Klage für die Zeit bis zum 31. August 1975 um 1.005,50 DM erweitert. Die Klägerin hat nunmehr beantragt, die Beklagte zur Zahlung von

für 1972	13,9 x 45,-- DM	= 625,50 DM
für 1973	13,9 x 45,-- DM	= 625,50 DM
für 1974	13,9 x 45,-- DM	= 625,50 DM
für 1975	8,9 x 45,-- DM	= 400,50 DM
für 1972 - 1975	4 x 200,-- DM	= 800,-- DM ,
d.h. insgesamt		<u>3.077,-- DM</u> =====

zu verurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin weitere 1.005,50 DM zu zahlen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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



Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Haushaltszulage und zusätzliches Urlaubsgeld für ihren Ehemann nicht zu.

Auszugehen ist zunächst vom Tarifvertrag vom 4. August 1961 für die öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten, der zunächst noch die Hannoversche Landeskreditanstalt betraf. Er wurde abgelöst von dem Tarifvertrag vom 1. August 1972 für die öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten, der unmittelbar für die Beklagte auch als Rechtsnachfolgerin der Hannoverschen Landeskreditanstalt gilt. Diese Tarifverträge beziehen jeweils die Vorschriften der §§ 1 bis 18 des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe vom 22. Juni 1961 ein. Dieser Manteltarifvertrag bestimmte in § 14 II bis zum 31. Dezember 1974 über die Haushaltszulage:

"Die Haushaltszulage erhalten:

1. Verheiratete Arbeitnehmer, welche die Kosten des Haushaltes überwiegend bestreiten; das ist in der Regel der Ehemann. An die Ehefrau wird die Haushaltszulage auf Antrag dann gezahlt, wenn sie nachweist, daß ihr Mindestgehalt zuzüglich übertariflicher Zahlungen auf das Jahr bezogen höher ist als die Jahreseinkünfte ihres Ehegatten im Sinne des Einkommensteuergesetzes.
2. Bei Vorliegen eines eigenen Haushaltes:
 - a) verwitwete Arbeitnehmer,
 - b) geschiedene Arbeitnehmer, es sei denn, daß der andere geschiedene Ehegatte zum Unterhalt verpflichtet ist und der Unterhalt von ihm beigesteuert werden kann.
3. Auch ohne eigenen Haushalt ledige, verwitwete oder geschiedene Arbeitnehmer:
 - a) Auf Antrag, wenn sie einem oder mehreren Angehörigen auf Grund einer Unterhaltungspflicht nach den Vorschriften des BGB laufenden Unterhalt gewähren und die dadurch entstehende Sonderbelastung anerkannt ist
 - aa) durch die Anwendung der Steuerklasse II, 1 ff. oder III, 1 ff. im Sinne der LStDVO vom 22. 7. 1959 oder
 - bb) durch die Zubilligung eines steuerfreien Betrages gemäß § 33 a EStG im Sinne der Fassung vom 11. 10. 1960 unter der Voraussetzung, daß der Betrag im Einklang mit den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes im Einklang mit den Bestimmungen



- 6 -

Nichteheliche Kinder sind im Verhältnis zum Kindesvater keine Angehörigen im Sinne dieser Bestimmung.

- b) Wenn sie das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören."

In der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung lautet diese Bestimmung:

"Die Haushaltszulage erhalten:

1. Verheiratete Arbeitnehmer, welche die Kosten des Haushaltes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn ihre Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes höher sind als die ihres Ehegatten.
2. Bei Vorliegen eines eigenen Haushaltes:
 - a) verwitwete Arbeitnehmer,
 - b) geschiedene Arbeitnehmer, es sei denn, daß der andere geschiedene Ehegatte zum Unterhalt verpflichtet ist und der Unterhalt von ihm beigesteuert werden kann.
3. Auch ohne eigenen Haushalt ledige, dauernd von ihrem Ehegatten getrennt lebende, verwitwete oder geschiedene Arbeitnehmer:
 - a) wenn sie einem gesetzlich unterhaltsberechtigten Familienangehörigen laufend Unterhalt gewähren; der Nachweis der Erfüllung der Unterhaltsverpflichtung ist durch Vorlage der steuerlichen Anerkennung oder in anderer Form zu führen;
 - b) wenn sie das 30. Lebensjahr vollendet haben."

Soweit die bis zum 31. Dezember 1974 geltende Regelung davon ausgeht, daß der Ehemann in der Regel die Kosten des Haushaltes überwiegend bestreitet und die Ehefrau die Haushaltszulage nur auf Antrag erhält und außerdem nachweisen muß, daß ihr Mindestgehalt zuzüglich übertariflicher Zahlungen höher ist als die Jahreseinkünfte ihres Ehegatten im Sinne des Einkommensteuergesetzes, ist diese Regelung nichtig. Sowohl mit der Vermutung, daß der Ehemann in der Regel die Kosten des Haushaltes überwiegend bestreitet, als auch mit der Antrags- und Nachweispflicht als Voraussetzung für einen Anspruch auf die Haushaltszulage für eine verheiratete Arbeitnehmerin werden nämlich unterschiedliche Voraussetzungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei der Haushaltszulage aufge-

- 7 -



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



- 7 -

stellt, für die kein sachlich berechtigter Grund ersichtlich ist. Damit verstößt diese Regelung gegen das Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Art. 3 Abs. 2 GG bestimmt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Dieser Grundsatz gilt auch für die Gleichstellung im Lohn. Sie schließt es aus, daß Tarifverträge Frauen lohnmäßig schlechter behandeln als Männer (vgl. BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; BAG 1, 348 = AP Nr. 7 zu Art. 3 GG; BAG 15, 228 = AP Nr. 87 zu Art. 3 GG). Eine solche lohnmäßige Ungleichbehandlung liegt auch vor, wenn die Voraussetzungen an den Bezug von Zulagen, wie hier der Haushaltszulage für Arbeitnehmerinnen, anders und ungünstiger geregelt sind als für Arbeitnehmer.

Entgegen der Auffassung der Beklagten kann auch die Vermutung, der Ehemann bestreite in der Regel überwiegend die Kosten des Haushalts, nicht dadurch gerechtfertigt werden, daß nach den allgemeinen Verhältnissen und tatsächlichen Umständen bei einem Ehepaar in der Regel der Ehemann überwiegend zum Haushalt beitrage. Dabei kann hier entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vorschrift des § 1360 BGB keine Rolle spielen. Für die Frage der Gleichberechtigung im Lohn, die allein der Regelung durch die Tarifvertragsparteien obliegt, kommt es nämlich nicht darauf an, daß ein Ehegatte, dem die Haushaltsführung überlassen ist, seine Verpflichtung, durch Arbeit zum Unterhalt der Familie beizutragen, in der Regel durch die Führung des Haushalts erfüllt. Die Tarifvertragsparteien haben insbesondere hinsichtlich der Haushaltszulage lediglich dafür zu sorgen, daß die finanziellen Beiträge zur Haushalts- und Lebensführung, soweit sie sich als Entgelt für die Arbeitsleistung darstellen, auch wenn es sich um Entgelt im weiteren Sinne handelt, gleichmäßig und ohne Unterschied hinsichtlich des Geschlechtes festgelegt werden. Die Verpflichtung zur Tragung des Unterhalts und die Art, wie diese Verpflichtung erfüllt wird, ist dabei ohne Belang. Hier erhält nämlich der Arbeitnehmer keine Leistung zur Erfüllung seiner Unterhaltspflicht, sondern eine Gegenleistung für die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung, die lediglich mit Rücksicht auf eventuelle Unterhaltspflichten anders gestaltet werden kann. Der Lohn im weitesten Sinne bleibt aber doch stets von der Arbeits-

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

- 8 -

- 8 -

leistung abhängig und ist daher nach Art. 3 Abs. 2 GG ohne Rücksicht darauf gleichmäßig zu zahlen, ob es sich um einen verheirateten Ehemann oder eine verheiratete Ehefrau handelt. Es wäre auch gar nicht durchführbar nachzuprüfen, ob und in welchem Umfange der Ehemann oder die Ehefrau zur Haushaltsführung beiträgt. Das gilt insbesondere für nach dem Bürgerlichen Recht gar nicht geregelte Unterhaltspflichten und Leistungen in einer sogenannten Doppelverdienerehe (vgl. Palandt, 36. Aufl., § 1360 BGB Anm. 3 b mit Hinweis auf BT-Drucks. 7/650, S. 75).

Es geht nicht an, im Wege einer durch Tarifnorm begründeten tatsächlichen Vermutung einen Arbeitnehmer dadurch besser zu stellen, daß man allgemein davon ausgeht, in einer Doppelverdienerehe verdiene der Ehemann stets mehr als die Ehefrau. Gerade angesichts der Gleichberechtigung auch im Lohn nach Art. 3 Abs. 2 GG läßt sich eine solche Vermutung nicht aufstellen. Sie ist auch vom Tatsächlichen her nicht begründet, da es von den Unterschieden der Ausbildung, der Vermögenslage und der beruflichen Stellung des einzelnen Ehegatten abhängt, wer von beiden nach der jeweiligen Lohn- und Gehaltsstruktur und der sonstigen Einkünfte mehr verdient. Ebenso ist es dann aber auch nicht berechtigt, lediglich den Anspruch auf Haushaltszulage für eine Ehefrau von einer Antragstellung abhängig zu machen, nicht aber die Haushaltszulage für einen Ehemann. Das hat schließlich auch die Beklagte selbst mit Rücksicht auf die Entscheidung BAG 15, 228 = AP Nr. 87 zu Art. 3 GG eingeräumt.

Unberechtigt ist schließlich auch die tarifliche Unterscheidung insoweit, als allein der Ehefrau der Nachweis auferlegt wird, daß ihr Mindestgehalt zuzüglich übertariflicher Zahlungen höher ist als die Jahreseinkünfte ihres Ehegatten. Wenn auch in dieser Hinsicht allein auf die finanziellen Einkünfte abgestellt werden kann, da die Tarifvertragsparteien hier nur die lohnrechtliche Seite und deshalb allein die Einkünfte geldlicher Art zu regeln haben, so daß auch hier die Unterhaltsleistung durch Haushaltsführung außer Betracht zu bleiben hat, so ist es doch ein Verstoß gegen die Gleichberechtigung, nur der Ehefrau, nicht aber dem Ehemann eine Nachweispflicht aufzuerlegen. Schließlich ist

- 9 -



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



auch gleichberechtigungswidrig, allein bei der Ehefrau auf das Mindestgehalt zuzüglich übertariflicher Leistungen abzustellen, bei dem Ehemann aber generell auf die Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes. Auch wenn die Ehefrau höhere Einkünfte z.B. aus Vermögen oder aus Vermietung und Verpachtung hat, muß das ebenso wie beim Ehemann für die Frage Berücksichtigung finden, welcher Ehegatte überwiegend zu den Kosten des Haushalts beiträgt und deshalb Anspruch auf die Haushaltszulage hat.

Aber auch die Berücksichtigung der Tatsache, daß diese Regelungen des § 14 II des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe, wie sie bis zum 31. Dezember 1974 gegolten haben, unwirksam sind, führt nicht dazu, daß nunmehr der Klägerin ebenfalls ein Anspruch auf Haushaltszulage zustünde. Vielmehr bleibt die Regelung bestehen, wonach Haushaltszulage diejenigen verheirateten Arbeitnehmer erhalten, welche die Kosten des Haushalts überwiegend bestreiten. Wer das im Einzelfall ist, bestimmt sich danach, wessen Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes höher sind. Diese ab 1. Januar 1975 nach § 14 II des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe ausdrücklich nunmehr allein geltende tarifliche Regelung bestand verfassungsrechtlich gesehen in Wahrheit auch schon für die Zeit bis zum 31. Dezember 1974. Die Unwirksamkeit der Vermutung zugunsten des Ehemannes, der Antrags- und der Nachweispflicht für die Ehefrau und der Beschränkung der Einkommensberechnung der Frau auf das Gehalt führt nämlich nicht dazu, daß die tarifliche Regelung insgesamt unwirksam ist. Vielmehr bleibt, wie seit dem 1. Januar 1975 ausdrücklich tariflich geregelt, daß die Tarifvertragsparteien die Haushaltszulage erklärtermaßen immer nur den verheirateten Arbeitnehmern gewähren wollten, die die Kosten des Haushalts überwiegend bestreiten, was im Einzelfall nach der Höhe der Einkünfte zu berechnen war. Das ist aber eine Regelung, die für sich allein Bestand hat und auch nicht gegen Art. 3 GG verstößt. Es kann nämlich als durchaus sachgerecht betrachtet werden, nur dem Arbeitnehmer in der sogenannten Doppelverdienerehe eine Haushaltszulage zu gewähren, der auch überwiegend den finanziellen Beitrag zum Haushalt leistet. Da die Tarifvertragsparteien nur die geldliche Seite regeln und es



- 10 -

insoweit, wie bereits ausgeführt, auf den Beitrag zur Unterhaltspflicht durch die Haushaltsführung nicht ankommt, können die Tarifvertragsparteien den Umfang dieser Zulage auch danach bemessen, wie im Einzelfall die finanziellen Lasten für die Haushaltskosten zu tragen sind. Da nach dem geltenden Unterhaltsrecht derjenige Ehegatte finanziell höhere Kosten zum Unterhalt aufzubringen hat, der einen höheren Verdienst bzw. ein höheres Einkommen hat, kann daran auch die Frage gemessen werden, wer überwiegend zu den Kosten des Haushalts beiträgt und dementsprechend eine zusätzliche Haushaltszulage gewährt werden.

Diese insoweit jedenfalls nicht gegen Art. 3 GG verstoßende Regelung bleibt auch unter Anwendung des Rechtsgedankens von § 139 BGB bestehen (vgl. BAG AP Nr. 4, 16, 68, 69, 70 zu Art. 3 GG). Die Tarifvertragsparteien wollten nur demjenigen Ehegatten die Haushaltszulage gewähren, der überwiegend die Kosten des Haushalts bestreitet. Das schließt die uneingeschränkte Gewährung der Haushaltszulage an alle verheirateten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer aus. Vielmehr erhalten danach auch verheiratete männliche Arbeitnehmer die Haushaltszulage nur, wenn sie die Kosten des Haushalts überwiegend bestreiten. Wenn das nicht mehr ohne weiteres vermutet werden kann, so bleibt doch diese für Männer und Frauen gleichmäßig geltende Bestimmung erhalten. Da im vorliegenden Fall die Klägerin selbst davon ausgeht und auch den entsprechenden Vortrag der Beklagten nicht bestritten, sondern in der Revisionsinstanz nochmals ausdrücklich klargestellt hat, daß ihr Ehemann höhere Einkünfte habe als sie selbst, liegen damit die Voraussetzungen für die Gewährung einer Haushaltszulage bei der Klägerin weder für die Zeit bis zum 31. Dezember 1974 noch nach der Neuregelung ab 1. Januar 1975 vor.

Soweit allerdings bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen hat, daß die Vorschriften von § 14 II Ziff. 2 und 3 des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe mit dem Gleichheitssatz nicht vereinbar sind, ist das zutreffend. Wenn nämlich ledige, verwitwete oder geschiedene Arbeitnehmer gleich welchen Geschlechts selbst ohne eigenen Haushalt schon dann einen Anspruch auf Haushaltszulage haben, wenn sie das 50. Lebensjahr vollendet

- 11 -



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



haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören bzw. ab 1. Januar 1975, wenn sie 30 Jahre alt sind und ohne Rücksicht auf Betriebszugehörigkeit, so ist es sachlich nicht berechtigt, ausgerechnet bei Vorliegen eines eigenen Haushalts ledige Arbeitnehmer von der Haushaltszulage auszuschließen. Da die Haushaltszulage schon ihrem Wortlaut nach dazu dienen soll, einen Beitrag zu den Haushaltskosten zu leisten, wäre sie bei Vorliegen eines eigenen Haushalts eher zu gewähren als ohne eigenen Haushalt. Auch die unterschiedlichen Regelungen bei Unterhaltspflichten und den unterschiedlichen Voraussetzungen bei nicht ehelichen Kindern sind nicht ohne weiteres danach sachlich begründet, wenn man berücksichtigt, daß ledige Arbeitnehmer die Haushaltszulage selbst ohne eigenen Haushalt ohne weiteres erhalten. Letztlich kann jedoch in diesem Punkt hier dahingestellt bleiben, ob und inwieweit ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG (allgemeiner Gleichheitssatz) vorliegt. Selbst wenn nämlich, wofür sehr vieles spricht, die Regelung von § 14 II Ziff. 2 und 3 des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe jedenfalls teilweise nichtig ist, so ergibt sich auch daraus kein Anspruch auf Haushaltszulage für die Klägerin. Es ist nämlich stets zu berücksichtigen, daß jedenfalls zwischen verheirateten Arbeitnehmern und ledigen Arbeitnehmern sachlich berechnete Unterschiede gemacht werden können. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG könnte nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur dann angenommen werden, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt hätten, bei der Regelung der Haushaltszulage tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen (vgl. BVerfGE 1, 14 [16, 52]; 8, 51 [64]; 9, 201 [206]; vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 26 BBesG). Solche außerhalb des Ermessensspielraums der Tarifvertragsparteien liegenden Voraussetzungen sind aber hier nicht gegeben. Da verheiratete Arbeitnehmer in einer Doppelverdienerehe gesetzliche Unterhaltsansprüche gegenüber ihrem Ehegatten haben, die ledigen Arbeitnehmern nie zustehen können, sind schon insoweit unterschiedliche Voraussetzungen gegeben, die damit auch eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Darüber hinaus kann bei Annahme



der Nichtigkeit der Regelung in § 14 II Ziff. 2 und 3 MTV wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG nicht davon ausgegangen werden, daß dann auch verheirateten Arbeitnehmern, die nicht überwiegend zu den Kosten des Haushalts beitragen, eine Haushaltszulage zu gewähren ist, da dies gerade nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entspricht. Trotz der Bedenken gegen die vorgenannte Regelung ergibt sich also kein Anspruch auf Haushaltszulage für die Klägerin.

Hat aber die Klägerin keinen Anspruch auf die Haushaltszulage, steht ihr nach §§ 2, 3 Sozialordnung auch keine höhere Gratifikation und Abschlußvergütung zu, weil diese jenen Anspruch voraussetzen.

Aber auch einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für ihren Ehemann kann die Klägerin nicht geltend machen. Die Regelung in § 9 der Sozialordnung der Beklagten lautet:

"Urlaubsgeld

- (1) Die Bank zahlt mit der Jahresabschlußvergütung für jedes Jahr nach den im Zahlungsmonat bestehenden familiären Verhältnissen an die im ungekündigten Dienstverhältnis befindlichen Betriebsangehörigen als weitere betriebliche Sonderzahlung ein Brutto-Urlaubsgeld nach folgender Maßgabe:
- a) An ledige Betriebsangehörige DM 200,--
 - b) an verheiratete Betriebsangehörige DM 200,-- und weitere DM 200,-- für die nicht bei der Bank beschäftigte Ehefrau bzw. für den nicht bei der Bank beschäftigten Ehemann, sofern die Ehefrau die tarifliche Haushaltszulage erhält;
 - c)..."

Nach dem Vortrag beider Parteien und dem Inhalt der Sozialordnung ist diese Regelung allerdings ohnehin erst durch die Sozialordnung vom 21. Dezember 1973 für die Zeit ab 1. Januar 1974 getroffen worden. Eine Rechtsgrundlage für ein zusätzliches Urlaubsgeld für die Jahre 1972 und 1973 ist damit nicht ersichtlich. Es kann auch insoweit dahingestellt bleiben, ob für das Jahr 1974 angesichts der Vorschriften des § 77 Abs. 3 BetrVG ein zusätzliches Urlaubsgeld vereinbart werden konnte, weil insoweit eine



Öffnungsklausel nicht vorhanden ist. Auch braucht hier nicht erörtert zu werden, ob der Gesamtbetriebsrat für den Abschluß der Sozialordnung als Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig gewesen ist. Die Regelung des § 9 der Sozialordnung gibt jedenfalls der Klägerin keinen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für ihren Ehemann. Zwar ist die Bestimmung, wonach für die nicht bei der Bank beschäftigte Ehefrau in jedem Fall, für den nicht bei der Bank beschäftigten Ehemann aber nur dann das weitere Urlaubsgeld gezahlt wird, wenn die Ehefrau die tarifliche Haushaltszulage erhält, für sich allein betrachtet nichtig. Es würde gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstoßen, wenn der bei der Bank beschäftigte Ehemann für seine Ehefrau in jedem Fall, d.h. auch dann ein zusätzliches Urlaubsgeld von weiteren 200,-- DM erhält, wenn die Ehefrau höhere Einkünfte hat und deshalb überwiegend zu den finanziellen Unterhaltskosten beiträgt. Wenn demgegenüber die bei der Bank beschäftigte Ehefrau für ihren dort nicht beschäftigten Ehemann nur dann das zusätzliche Urlaubsgeld erhalten würde, wenn sie ihrerseits die höheren Einkünfte hat, wäre das eine verfassungswidrige unberechtigte Differenzierung zum Nachteil der Frau, die gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstoßen würde. Nachdem jedoch auch die tarifliche Regelung des § 14 II über die Haushaltszulage sowohl in der bis zum 31. Dezember 1974 als auch in der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung gleichmäßig darauf abstellt, daß die Haushaltszulage nur derjenige Arbeitnehmer erhält, der überwiegend zum Haushalt beiträgt, muß das für das zusätzliche Urlaubsgeld in gleicher Weise Geltung haben. Die Regelung des § 9 Abs. 1 Sozialordnung über das Urlaubsgeld stellt erkennbar darauf ab, daß grundsätzlich jeder Arbeitnehmer ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 200,-- DM erhält. Dieses Urlaubsgeld erhält auch der bei der Bank beschäftigte verheiratete Arbeitnehmer. Für den nicht bei der Bank beschäftigten Ehegatten wird dann aber noch ein zusätzliches Urlaubsgeld von weiteren 200,-- DM gewährt, womit erkennbar die zusätzlichen Kosten, die für den gemeinsamen Urlaub beider Eheleute entstehen, teilweise abgedeckt werden sollen. Ein solches weiteres zusätzliches Urlaubsgeld in der doppelten Höhe hat nur dann einen Sinn, wenn der andere Ehegatte nicht selbst überwiegend

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



- 14 -

zu den Unterhaltskosten und damit auch zum Urlaub beitragen kann. Im Zusammenhang mit der geltenden Regelung des § 14 II MTV über die Haushaltszulage ist deshalb die Bestimmung über das zusätzliche Urlaubsgeld dahin verfassungskonform auszulegen, daß immer nur derjenige Arbeitnehmer für seinen nicht bei der Bank beschäftigten Ehegatten ein zusätzliches Urlaubsgeld von weiteren 200,-- DM erhält, der seinerseits auch Anspruch auf die tarifliche Haushaltszulage hat. Das gilt sowohl für den Ehemann wie für die Ehefrau einheitlich.

Da im vorliegenden Rechtsstreit zwischen den Parteien nicht bestritten ist, daß der Ehemann der Klägerin höhere Einkünfte hat als die Klägerin, besteht also insoweit kein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld für den nicht bei der Bank beschäftigten Ehemann der Klägerin. Etwas anderes würde darüber hinaus auch nicht gelten, wenn man nach dem reinen Wortlaut ohne die hier vorgenommene verfassungskonforme Auslegung die Bestimmung über das zusätzliche Urlaubsgeld für den Ehegatten als nichtig ansehen würde, weil sie gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt. Auch dann könnte die Klägerin keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld haben, da nicht davon ausgegangen werden kann, daß in der Sozialordnung ohne Rücksicht auf die Höhe des Einkommens des Ehegatten in jedem Fall dasselbe zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 200,-- DM vereinbart worden wäre. Vielmehr sind zahlreiche andere Regelungen und Lösungen denkbar, die einen Anspruch der Klägerin auf ein Urlaubsgeld auch für ihren Ehemann ausschließen. Die Gerichte für Arbeitssachen sind nicht befugt, anstelle der unwirksamen Regelung eine andere, insgesamt möglicherweise sehr viel höhere Kosten verursachende Regelung von sich aus zu setzen. Es ist daher jedenfalls für die Regelung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für die nicht als Arbeitnehmer beschäftigten Ehegatten nicht möglich, von Gerichts wegen eine Angleichung allein in der Richtung vorzunehmen, daß alle Arbeitnehmer den höchsten Anspruch auch für ihre Ehegatten erhalten.

Waren aber damit die Ansprüche der Klägerin sämtlich unbegründet, mußte unter Aufhebung der angefochtenen Urteile die Klage in vollem Umfange abgewiesen werden.

- 15 -



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



- 15 -

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Poelmann hat Urlaub

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Neumann

H. Hauk

Brocksiepe

