

15. Jan. 1964

3

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

Gesetz: GG Art. 3 Abs. 2 und 3; Manteltarifvertrag für
das private Versicherungsgewerbe vom 1. April
1959: § 9 (Kinderzulage)

Leitsatz:

Eine Tarifnorm, die den Anspruch der weiblichen Arbeitnehmerin auf Kinderzulage von der Stellung eines besonderen Antrages abhängig macht, während männliche Arbeitnehmer die Kinderzulage ohne einen solchen Antrag erhalten, ist wegen Verstoßes gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 2 GG) und gegen das Benachteiligungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG) gemäß § 134 BGB nichtig.

Aktenzeichen: 4 AZR 75/63

Urteil des BAG vom 15. Januar 1964

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_75/63

5 Sa 377/62 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. Januar 1964

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 1964 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Babel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. November 1962 - 5 Sa 377/62 - wird auf Kosten der Beklagten 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1959 (MTV).

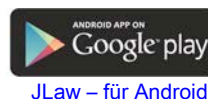
Am 1. Dezember 1961 beantragte die Klägerin, die am 12. Mai 1961 ein Kind geboren hatte, bei der Beklagten die Gewährung von Kinderzulage. Ihr Ehemann hat gegen seinen Arbeitgeber keinen Anspruch auf Kindergeld. In § 9 MTV ist über die Kinderzulage folgendes bestimmt:

- "1. (1) Der Arbeitnehmer erhält für jedes eheliche oder gesetzlich ebenso zu behandelnde unterhaltsberechtignte Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres eine für alle Gehaltsgruppen gleiche Kinderzulage.
- (2) Sofern sich das Kind nachweislich noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, wird die Kinderzulage längstens bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres weitergezahlt. Die Kinderzulage wird um so viele Monate über das 24. Lebensjahr hinaus gewährt, als sich die Schul- oder Berufsausbildung infolge Ableistung der Wehrpflicht vor Vollendung des 24. Lebensjahres verzögert.
- (3) Die Kinderzulage wird auch für Stiefkinder gewährt, die - abgesehen von einem Bezug gemäß Ziff. 4 - vom Arbeitnehmer ausschließlich unterhalten werden.
- (4) Die Kinderzulage wird für jedes Kind nur einmal gewährt.
- (5) Sind beide Elternteile berufstätig und haben sie auf Grund Gesetzes, Tarifvertrages oder Einzelarbeitsvertrages beide Anspruch auf Kindergeld oder Kinderzulage gleich welcher Höhe, dann wird grundsätzlich die Kinderzulage an den männlichen Arbeitnehmer gezahlt.
- (6) Die Arbeitnehmerin erhält (auch als Mutter, eines unehelichen Kindes) die Kinderzulage auf Antrag insoweit, als sie nachweist, daß der andere Elternteil keinen oder einen geringeren Anspruch auf Kinderzulage oder Kindergeld hat. Ein Unterschiedsbetrag wird nur ausgeglichen, wenn er mehr als 10,- DM beträgt.

- 3 -



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



- (7) Sind beide Elternteile in der gleichen Unternehmung beschäftigt, so kann die Kinderzulage auf Antrag an die Arbeitnehmerin gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer darauf verzichtet.
- (8) Ist der Ehemann der Arbeitnehmerin freiberuflich tätig, dann erhält sie eine Kinderzulage, sofern sie vorwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt. Dies ist der Fall, wenn ihr Einkommen höher ist als das ihres Ehemannes.
- (9) Bezieht der Ehemann Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, kann die Arbeitnehmerin unbeschadet der vorstehenden Bestimmungen die Kinderzulage beanspruchen.

2. ...

- 3. Die Kinderzulage wird erstmalig für den Geburtsmonat gezahlt, letztmalig für den Monat, in dem das 18. bzw. 24. Lebensjahr vollendet wird."

Die Beklagte hat die Kinderzulage in der tariflichen Höhe von 30,- DM monatlich an die Klägerin seit Dezember 1961 gezahlt. Für die frühere Zeit lehnt sie die Zahlung ab, weil sie meint, der Klägerin stehe ein Anspruch auf Kinderzulage erst von dem Monat an zu, in dem sie die Zulage beantragt habe.

Mit der Klage fordert die Klägerin Zahlung der Kinderzulage für die Zeit von Mai bis November 1961 in Höhe von 210,- DM. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Es ist der Auffassung, daß dem in § 9 Ziff. 1 Abs. 6 geforderten Antrag keine materiellrechtliche Bedeutung zukomme; wollte man aber dem Antragserfordernis konstitutive Bedeutung zumessen, so verstieße es gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Die Voraussetzungen des Anspruchs auf Kinderzulage sind in § 9 Ziff. 1 Abs. 1 bis 4 und Ziff. 2 bis 4 für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen geregelt. In Ziff. 1 Abs. 6 ist dagegen allein für die Arbeitnehmerin bestimmt, daß sie die Kinderzulage "auf Antrag" insoweit erhält, als sie bestimmte weitere Umstände nachweist. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, die Tarifpartner hätten in dieser Bestimmung die Formulierung "auf Antrag" nur zufällig benutzt, ohne ihr gegenüber der Fassung des Abs. 1 eine besondere Bedeutung beizumessen. Dem kann nicht gefolgt werden.

Aus der Bestimmung des § 9 Ziff. 3 und aus einem Vergleich mit der Regelung der Haushaltszulage in § 8 RTV läßt sich nichts dafür herleiten, daß dem Antrags-erfordernis in § 9 Ziff. 1 Abs. 6 keine anspruchbe-gründende Bedeutung zukommen solle. Wenn es in § 9 Ziff. 3 heißt, die Kinderzulage werde erstmalig für den Geburtsmonat; letztmalig für den Monat, in dem das 18. bzw. 24. Lebensjahr vollendet werde, gezahlt, so ist damit zum Ausdruck gebracht, daß die Zulage für den Geburtsmonat und für den Monat, in dem sie ausläuft, voll gezahlt wird. Das setzt aber voraus, daß die in den vorausgehenden Bestimmungen aufgestellten Voraussetzungen erfüllt sind. Während sich aus Ziff. 1 Abs. 2 ergibt, daß die Zulage unter Umständen auch über das 24. Lebensjahr des Kindes hinaus zu zahlen ist, entsteht der Anspruch auf die Zulage keineswegs immer schon mit der Geburt des Kindes. Abgesehen davon, daß es auch auf den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ankommt, sind beispielsweise beim Adoptiv-kind die Adoption, beim Stiefkind die Begründung des Stiefkindverhältnisses und die ausschließliche Unter-



haltung des Kindes durch den Arbeitnehmer Umstände, die den Anspruch auch zeitlich bestimmen. Weder diese Anspruchsvoraussetzungen noch das Antragserfordernis werden durch die Bestimmung der Ziff. 3 berührt. Entsprechendes gilt für die Regelung der Haushaltszulage. Wenn es in § 8 Ziff. 2 RTV heißt, der Anspruch auf die Haushaltszulage entstehe mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung eintrete, so besagt das nicht, daß dem auch dort in Ziff. 1 nur von der Arbeitnehmerin geforderten Antrag keine Bedeutung zukomme.

Ebensowenig kann daraus, daß in § 9 Ziff. 1 Abs. 8 für den dort geregelten Fall ein Antrag nicht ausdrücklich gefordert ist, geschlossen werden, es komme im Falle des Abs. 6 nicht auf den Antrag, sondern nur auf die erforderlichen Nachweise an. Denn Abs. 8 regelt nur einen Unterfall des Abs. 6, für den daher das für Abs. 6 aufgestellte Antragserfordernis ebenfalls gilt.

Da die Tarifpartner für die Arbeitnehmerin das Erfordernis eines Antrages ausdrücklich aufgestellt haben, für den männlichen Arbeitnehmer dagegen nicht, so muß angenommen werden, daß dem Antragserfordernis auch rechtliche Bedeutung zukommen soll. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß auch der männliche Arbeitnehmer die erforderlichen Nachweise beibringen und deshalb an den Arbeitgeber herantreten muß. Denn wäre mit dem von der Arbeitnehmerin geforderten Antrag nichts anderes gemeint, so wäre die Aufnahme dieses Erfordernisses in die Tarifvorschrift überflüssig gewesen. Der Sinn des Antragserfordernisses kann daher nur der sein, daß der Arbeitgeber ohne Stellung des Antrages zur Zahlung der Kinderzulage an eine Arbeitnehmerin nicht verpflichtet sein soll, d. h. dem Antrag soll konstitutive Bedeutung zukommen, und es kann sich nur fragen, ob der Antrag den Anspruch erst ab Antragstellung oder etwa rückwirkend auf den Zeitpunkt des Eintritts der übrigen Anspruchsvoraussetzungen zur Entstehung bringe.



- 6 -

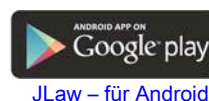
Man darf das Antragserfordernis schließlich seiner materiellrechtlichen Bedeutung auch nicht mit der Erwägung entkleiden, eine solche Betrachtung entspreche nicht dem Zweck der Regelung, die die an den Antrag geknüpfte Leistung doch gewähren wolle, und ebenso wenig kann im Wege der Auslegung der allein denkbare Sinn des Antragserfordernisses deshalb geleugnet werden, weil bei anderer Auslegung die tarifliche Regelung gegen den in Art. 3 Abs. 2 GG verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung verstieße, was nicht der Wille der Tarifpartner gewesen sein könne. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar darin beizutreten, daß für eine unterschiedliche Behandlung der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer beim Kindergeld kein sachlich berechtigter Grund ersichtlich ist und daß der Tarif jedem Arbeitnehmer für jedes Kind, für das der andere Elternteil kein Kindergeld erhält, eine Kinderzulage zukommen lassen will. Wenn aber der Tarif allein den Anspruch der Arbeitnehmerin - sei sie Ehefrau, geschieden, Witwe oder uneheliche Mutter - von der Stellung eines Antrages abhängig macht, so verstößt das gegen das Grundrecht der Gleichberechtigung.

Das Grundgesetz bestimmt nämlich in Art. 3 Abs. 2: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dieser Grundsatz umfaßt auch die Gleichstellung im Lohn und schließt es aus, daß Tarifverträge Frauen bei gleicher Arbeit lohnmäßig schlechter behandeln als Männer (BAG 1, 258, 348). Das gilt auch für die Kinderzulage, die Bestandteil des Lohnes ist. Überdies verbietet Art. 3 Abs. 3 GG jede Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts (BAG 4, 240 (2447)). Eine solche unzulässige Benachteiligung liegt hier vor, indem § 9 Ziff. 1 Abs. 6 RTV nur den Anspruch der Arbeitnehmerin an die Stellung eines Antrages knüpft, wobei es für die ungleiche Regelung gegenüber dem männlichen Arbeitnehmer keinen Unterschied macht, ob mit der Stellung des von der Arbeitnehmerin geforderten Antrages

- 7 -



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



der Anspruch auch für die zurückliegende Zeit begründet wird oder nicht.

An einer sachlichen Rechtfertigung für diese unterschiedliche Rechtsgestaltung fehlt es, wie auch das Landesarbeitsgericht annimmt. Auf eine Verschiedenheit der Unterhaltspflicht gegenüber dem Kinde kann sich die Revision nicht berufen. Denn nach dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und der diesem Grundsatz entsprechenden Neuregelung des § 1360 BGB durch das Gleichberechtigungsgesetz vom 18. Juni 1957 haften die Ehegatten für den Familienunterhalt gleichrangig; nach dem Wegfall der primären Unterhaltspflicht des Vaters gegenüber den Kindern besteht daher kein Anlaß, die Frau, die in einem Arbeitsverhältnis steht und dadurch zum Familienunterhalt beiträgt, hinsichtlich der Kinderzulage anders zu behandeln als den männlichen Arbeitnehmer (vgl. für das Beamtenverhältnis BGH AP Nr. 9 zu Art. 3 GG).

Die Revision kann sich auch nicht darauf stützen, daß der von der Arbeitnehmerin geforderte Antrag den Arbeitgeber vor erheblichen Nachforderungen für die zurückliegende Zeit schützen solle. Fehl geht zunächst der Hinweis darauf, daß nach der Rechtsprechung die Arbeitnehmerin den Anspruch auf einen Hausarbeitstag geltend machen müsse. Abgesehen davon, daß beim Hausarbeitstag das Erfordernis der Geltendmachung mit dem nachträglich nicht erfüllbaren Zweck der Gewährung von Freizeit zusammenhängt, kann diese Rechtsprechung deshalb nicht herangezogen werden, weil es hier nicht um die Frage geht, ob der Anspruch überhaupt geltend zu machen ist, sondern ob die Geltendmachung allein von der Arbeitnehmerin gefordert werden kann. Hätte auch der Mann einen Anspruch auf einen Hausarbeitstag, so müßte von ihm die Geltendmachung gleichermaßen wie von der Frau gefordert werden. Im übrigen ist nicht einzusehen, inwiefern die Arbeitgeber unerwarteten nachträg-



- 8 -

lichen Kindergeldforderungen von Arbeitnehmerinnen in größerem Umfange ausgesetzt seien als bei den männlichen Arbeitnehmern. Selbst wenn das aber so wäre, würde das nicht eine Beschneidung der Ansprüche der Arbeitnehmerinnen in ihrer materiellrechtlichen Entstehung rechtfertigen. Soll die Geltendmachung tariflicher Ansprüche, die der Verwirkung nicht unterliegen (§ 4 Abs. 4 Satz 2 TVG), beschränkt werden, so können zu diesem Zwecke tarifliche Ausschlußfristen vereinbart werden (Satz 3 aaO), und zwar wiederum nur unter Beachtung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Von dieser Möglichkeit hat man aber in § 24 RTV nur für die Zeit nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb Gebrauch gemacht.

Schließlich vermag auch der von der Revision angeführte Gesichtspunkt der Verwaltungsvereinfachung im Lohnbüro des Arbeitgebers es nicht zu rechtfertigen, den Anspruch auf Kinderzulage bei der Arbeitnehmerin an erschwerte Voraussetzungen zu knüpfen.

Hiernach ist die Tarifnorm insoweit, als sie den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Kinderzulage von der Stellung eines Antrages abhängig macht, wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 2, 3 GG nichtig (§ 134 BGB). Das führt jedoch nicht zur Nichtigkeit der tariflichen Regelung der Kinderzulage oder gar des gesamten Tarifvertrages. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB wäre das der Fall, wenn den Umständen nach anzunehmen wäre, daß die Tarifpartner von dem Vertrag ohne die Antragsklausel zwar nicht völlig abgesehen, ihn aber mit wesentlich anderem Inhalt abgeschlossen hätten (BAG 1, 252 [2717]). Dafür fehlt es jedoch an jeglichem Anhalt. Es ist im Gegenteil kein vernünftiger Grund erkennbar, aus dem eine Tarifpartei, insbesondere die Arbeitgeberseite, den Abschluß des gesamten Tarifvertrages oder auch nur die getroffene Kindergeldregelung von der Vereinbarung des Antragserfordernisses für den Anspruch der Arbeit-

- 9 -



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



nehmerin auf die Kinderzulage hätte abhängig machen sollen. Insofern greift die Erwägung des Landesarbeitsgerichts Platz, daß die Tarifpartner die Arbeitnehmerin hinsichtlich des Kindergeldes gegenüber dem männlichen Arbeitnehmer nicht haben benachteiligen wollen, wie sich aus der für beide gleichermaßen geltenden Regelung des § 9 Ziff. 1 Abs. 1 - 4 MTV ergibt. Zudem handelt es sich bei der Antragstellung um ein Erfordernis, das für den Arbeitgeber um so weniger von Bedeutung ist, als dieser nach der Natur der Dinge und aufgrund der Mutterschutzgesetzgebung von der Geburt des Kindes einer Arbeitnehmerin ohnehin erfährt. Wenn auch aus diesen Erwägungen nicht geschlossen werden kann, dem Antragserfordernis komme nach der getroffenen tariflichen Regelung keine rechtliche Bedeutung zu, so rechtfertigen sie doch die Annahme, daß der Wegfall dieser Klausel auf den Entschluß der Tarifpartner zum Abschluß der Tarifvereinbarung im übrigen ohne Einfluß gewesen wäre.

Hiernach war die Revision auf Kosten der Beklagten (§ 97 Abs. 1 ZPO) als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann
zugleich für den erkrankten
Bundesrichter Dr. Martel

Dr. Pecher

Hense

Dr. Babel

