

Aktenzeichen: 6 AZR 26/96

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 15. Mai 1997

- 6 AZR 26/96 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 10. November 1994

- 5 Ca 2010/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. Oktober 1995

- 3 Sa 404/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Ortzuschlag bei gleichgeschlechtlicher Partnerschaft

Gesetz:

BAT § 29 Abschn. B Abs. 1 u. Abs. 2 Nr. 1; Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. II 1973 S. 1533; BGBl. II 1976 S. 1068) Art. 2 u. Art. 26; EGV Art. 119; Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG) vom 10. Februar 1975; Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) vom 9. Februar 1976; GG Art. 3 Abs. 1 u. 3, Art. 6 Abs. 1; BGB § 1353 Abs. 1, §§ 1360 ff., §§ 1564 ff.

Leitsatz:

Der Ortszuschlag der Stufe 2, den § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT für verheiratete Angestellte regelt, steht ledigen Angestellten, die in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft leben, nicht zu.

Hinweise des Senats:

Zu den verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen als sachlicher Grund für differenzierende Tarifregelungen vgl. auch BAG Urteil vom 25. Februar 1987 - 8 AZR 430/84 - BAGE 54, 210 = AP Nr. 3 zu § 52 BAT



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 26/96

3 Sa 404/95 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Mai 1997

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 1997 durch den Vize-
präsidenten Dr. Peifer, die Richter Dr. Freitag und
Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und
Bruse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. Oktober 1995 - 3 Sa 404/95 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit April 1984 bei der Beklagten als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Der Kläger ist ledig. Er erhält neben der Grundvergütung einen Ortszuschlag der Stufe 1, der nach § 29 Abschn. B Abs. 1 BAT u.a. ledigen Angestellten zusteht.

Der Kläger lebt seit 19 Jahren mit einem Partner in gleichgeschlechtlicher Gemeinschaft. Im Jahre 1992 haben der Kläger und sein Lebensgefährte beim Standesamt Bonn den Erlaß des Aufgebots zum Zwecke der Eheschließung beantragt. Das Standesamt lehnte dies ab. Ein Antrag an das Amtsgericht, den Standesbeamten zum Erlaß des Aufgebots anzuhalten, sowie Rechtsmittel zum Landgericht und zum Oberlandesgericht blieben ohne Erfolg. Eine Verfassungsbeschwerde des Klägers gegen den ablehnenden Bescheid des Standesamtes und die ihn bestätigenden gerichtlichen Ent-



scheidungen wurde durch Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Oktober 1992 - 1 BvR 641/93 - nicht zur Entscheidung angenommen.

Am 9. November 1993 verlangte der Kläger von der Beklagten die Zahlung des höheren Ortszuschlags der Stufe 2, den nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT verheiratete Angestellte erhalten. Dies lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Partnerschaft sei mit einer Ehe vergleichbar, deshalb müsse er hinsichtlich des Ortszuschlags mit einem verheirateten Angestellten gleichbehandelt werden. Die Tarifnorm sei, soweit sie ihn von der Leistung des Ortszuschlags für Verheiratete ausschließe, nichtig.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm Ortszuschlag nach Stufe 2, Tarifklasse II, gemäß § 29 BAT zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückwirkend zum 1. Mai 1993 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und 2 von insgesamt 14 x 163,58 DM = 2.290,12 DM (gerechnet bis 30. Juni 1994) nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten zulässigerweise die Zahlung des höheren Ortszuschlags nach Stufe 2 vom Bestand der Ehe abhängig gemacht.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen.

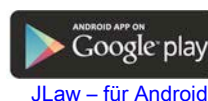
I. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung des Ortszuschlags der Stufe 2 nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT besteht nicht. Der in dieser Tarifbestimmung geregelte Ortszuschlag steht nur verheirateten Angestellten zu. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger nicht. Die Tarifbestimmung ist, soweit sie den Kläger als Unverheirateten von dieser Leistung ausschließt, mit höherrangigem Recht vereinbar.

1. Die Tarifbestimmung verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Die Beschränkung der Leistung auf verheiratete Angestellte beruht auf einem sachlichen Grund.

a) Ein Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz liegt vor, wenn im wesentlichen gleichgelagerte Sachverhalte ohne sachlich einleuchtenden Grund unterschiedlich behandelt werden. Dies ist grundsätzlich dann der Fall, wenn sich ein vernünftiger,



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



aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden läßt, wenn also für eine am Gerechtigkeitsdenken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Die Tarifvertragsparteien haben dabei weitgehende Gestaltungsfreiheit und brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen. Grundsätzlich genügt, daß sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (BAG Urteil vom 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68, 74 f. = AP Nr. 1 zu § 1 TV Ang Bundespost, zu B II 3 b aa der Gründe). Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsgrund kann die Gestaltungsfreiheit allerdings unterschiedlich weit ausgestaltet sein: Die Gestaltungsfreiheit geht, soweit Lebenssachverhalte verschieden behandelt werden am weitesten, wenn die Betroffenen sich durch eigenes Verhalten auf die unterschiedliche Regelung einstellen können. Dagegen sind um so engere Grenzen gesetzt, je stärker sich die Ungleichbehandlung auf verfassungsrechtlich gewährleistete Freiheiten auswirkt und je weniger der Einzelne nachteilige Folgen durch eigenes Verhalten vermeiden kann. Die aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grenzen sind insbesondere dann überschritten, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BVerfG Beschluß vom 2. Dezember 1992 - 1 BvRR 296/88 - BVerfGE 88, 5, 12, zu B I 1 der Gründe; BVerfG Beschluß vom 11. Januar 1995 - 1 BvR 892/88 - AP Nr. 209 zu Art. 3 GG, zu C I 1 der Gründe). Für vergleichbare Regelungen des Besoldungsrechts besteht dabei nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts



eine verhältnismäßig weite Gestaltungsfreiheit (BVerfG Beschluß vom 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 52, zu C III 1 der Gründe). Zur Beantwortung der Frage, ob ein sachbezogener und vertretbarer Differenzierungsgrund vorliegt, ist maßgeblich auch auf Sinn und Zweck der jeweiligen Regelung abzustellen (BVerfG Beschluß vom 15. Oktober 1985, BVerfGE 71, 39, 58, zu C IV 1 der Gründe; BAG Urteile vom 25. Juli 1996 - 6 AZR 138/94 - AP Nr. 6 zu § 35 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, vom 20. Juni 1995 - 3 AZR 539/93 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie und - 3 AZR 684/93 - AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie, jeweils zu II 2 a der Gründe). Für die dem Besoldungsrecht nachgebildete Vergütungsregelung des BAT gilt das gleiche. Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe ist § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT nicht zu beanstanden.

b) Der Ortszuschlag der Stufe 2 soll die unterschiedlichen Belastungen aufgrund des Familienstandes ausgleichen und besitzt damit in erster Linie eine soziale, familienbezogene Ausgleichsfunktion (BVerfG Beschluß vom 15. Oktober 1985, BVerfGE 71, 39, 62, zu C IV 3 a der Gründe, zum beamtenrechtlichen Ortszuschlag; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, BAT, Stand Mai 1997, § 29 Erl. 1; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, Stand Mai 1997, § 29 Rz 1).

c) Die sachliche Rechtfertigung der Unterscheidung zwischen verheirateten Angestellten und solchen, die dauerhaft in einer gleichgeschlechtlichen Gemeinschaft leben, folgt daraus, daß sie einer verfassungsrechtlichen Wertentscheidung Rechnung trägt



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



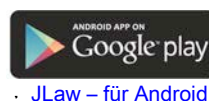
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(vgl. etwa BVerwG Urteil vom 27. Februar 1996 - 1 C 41.93 - BVerwGE 100, 287, 293 f., zu 1 b aa der Gründe). Nach Art. 6 Abs. 1 GG stehen Ehe und Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung. Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften genießen diesen besonderen Schutz nicht, da die Ehe nach Art. 6 Abs. 1 GG nur die Vereinigung von Mann und Frau zu einer Lebensgemeinschaft ist. Hinreichende Gesichtspunkte für einen grundlegenden Wandel dieses Eheverständnisses sind nicht erkennbar (BVerfG Beschluß vom 4. Oktober 1993 - 1 BvR 340/93 - NJW 1993, 3058, zu II 1 a der Gründe; BVerwG Urteil vom 27. Februar 1996, aaO).

d) Unter Berücksichtigung dieser verfassungsrechtlichen Wertentscheidung ist es nicht zu beanstanden, daß die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer zur Typisierung berechtigenden autonomen Regelungsbefugnis (Art. 9 Abs. 3 GG) erhöhte Belastungen, die aufgrund partnerschaftlichen Zusammenlebens entstehen, nur dann ausgleichen, wenn die Lebensgemeinschaft durch die bürgerlich-rechtliche Ehe verfestigt ist, auch wenn möglicherweise bei anderen Lebensgemeinschaften tatsächlich gleichartige Belastungen gegeben sein mögen (vgl. BAG Urteil vom 25. Februar 1987 - 8 AZR 430/84 - BAGE 54, 210, 214 = AP Nr. 3 zu § 52 BAT, zu I 2 b der Gründe). Diese rechtliche Verfestigung zeigt sich insbesondere darin, daß die Ehepartner rechtlich einander grundsätzlich zur ehelichen Lebensgemeinschaft (§ 1353 Abs. 1 BGB) und zum Unterhalt (§§ 1360 ff. BGB) verpflichtet sind und die Ehe nur unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen geschieden werden kann (§§ 1564 ff. BGB). Das Zusammenleben in einer gleichgeschlecht-



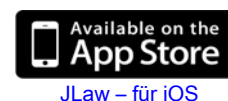
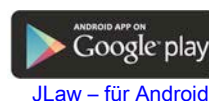
lichen Lebensgemeinschaft kann demgegenüber nach gegenwärtiger Rechtslage jederzeit ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen beendet werden. Rechtliche Unterhaltsverpflichtungen bestehen nicht.

e) Nicht entschieden zu werden braucht, ob der Gesetzgeber verpflichtet ist, gleichgeschlechtlichen Partnern eine rechtliche Absicherung ihrer Lebensgemeinschaft zu ermöglichen (vgl. dazu: BVerfG Beschluß vom 4. Oktober 1993, aaO). Die Tarifregelung wäre auch dann noch durch die Wertentscheidung des Art. 6 Abs. 1 GG sachlich gerechtfertigt. Das folgt daraus, daß die gleichgeschlechtliche Gemeinschaft in tatsächlicher Hinsicht jedenfalls in einem Punkt mit der Ehe nicht vergleichbar ist. Sie ist im Gegensatz zur Ehe nicht zur Reproduktion der Bevölkerung geeignet. Dabei ist es unerheblich, daß nicht alle Ehen mit diesem Ziel geschlossen werden und daß auch Ehen ungewollt kinderlos bleiben. Die Tarifvertragsparteien als Normgeber durften bei ihrer Regelung typisieren. Die Typisierung in der Weise, daß nur eine im Normalfall präsumptiv reproduktionsfähige Lebensgemeinschaft begünstigt wird, ist sachlich vertretbar und berücksichtigt, daß die Ehe vor allem deshalb verfassungsrechtlich gestützt ist, weil sie eine rechtliche Absicherung der Partner bei der Gründung einer Familie mit gemeinsamen Kindern ermöglichen soll (BVerfG, aaO).

2. Der Kläger wird durch die Tarifregelung auch nicht wegen seines Geschlechts diskriminiert (Art. 3 Abs. 3 GG, Art. 119 EGV, Art. 26 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966).



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



a) Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG scheidet aus. Die Tarifnorm schließt nach ihrem eindeutigen Wortlaut männliche und weibliche Angestellte, die unverheiratet sind, gleichermaßen von der Leistung aus, unterscheidet also nicht nach dem Geschlecht der Angestellten.

b) Die Tarifregelung verstößt auch nicht gegen Rechtsnormen europäischen Gemeinschaftsrechts.

aa) Ein Verstoß gegen Art. 119 EGV und Richtlinie 75/117/EWG (Entgeltrichtlinie) liegt nicht vor. Art. 119 EG-Vertrag statuiert den Grundsatz gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Die Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Entgeltrichtlinie) präzisiert den in Art. 119 EGV niedergelegten Entgeltgleichheitsgrundsatz (EuGH Urteil vom 31. März 1981 – Rs 96/80 – EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 6; Preis/Mallossek, EAS, Stand Mai 1997, B 4000 Rz 79). Die genannten Bestimmungen verbieten damit eine unterschiedliche Entgeltbemessung allein aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Geschlechtsgruppe.

Ein Verstoß gegen dieses gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot entfällt hier aus den oben (a) dargelegten Gründen. § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 BAT sieht die Zahlung des Ortszuschlages der Stufe 2 für verheiratete weibliche und männliche An-



gestellte vor, und benachteiligt somit beide Geschlechter bei Ehelosigkeit gleichermaßen.

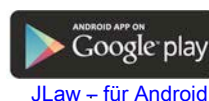
bb) Auch ein Verstoß gegen die Richtlinie des Rates 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976 scheidet aus. Für das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung hinsichtlich des Entgelts stellen Art. 119 EG-Vertrag und Art. 1 der Richtlinie 75/117/EWG Spezialregelungen dar, neben denen eine Anwendung der Richtlinie 76/207 EWG nicht in Betracht kommt, wie sich aus der zweiten Begründungserwägung dieser Richtlinie ergibt (EuGH Urteil vom 13. Februar 1996 - Rs C 342/93 - EuGH Slg. 1996 I-492, 501, zu Rz 24 der Gründe).

c) Aus den gleichen Gründen ist auch Art. 26 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, der ebenfalls eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, nicht verletzt. Die in Teil III dieses Pakts aufgeführten Menschenrechte sind in der Bundesrepublik unmittelbar geltendes Recht, da die Bundesrepublik ihrer Verpflichtung gemäß Art. 2 des Pakts zur innerstaatlichen Gewährleistung dieser Rechte dadurch nachgekommen ist, daß sie den Pakt durch Vertragsgesetz (BGBl. II 1973 S. 1533; BGBl. II 1976 S. 1068) mit Wirkung zum 23. März 1976 in ihre Rechtsordnung einbezogen hat.

d) Ob die genannten Bestimmungen, wie der Kläger meint, über die Diskriminierung wegen des Geschlechts hinaus auch eine Dis-



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



kriminierung wegen der sexuellen Orientierung verbieten, kann dahinstehen. Der tarifliche Leistungsausschluß erfaßt alle Unverheirateten ohne Rücksicht darauf, ob Grund der Ehelosigkeit eine die Verbindung von Mann und Frau ausschließende sexuelle Orientierung ist.

e) Der Kläger wird auch nicht mittelbar wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert. Voraussetzung dafür wäre, daß die Homosexuellen in der Gruppe der von der Tarifnorm benachteiligten Unverheirateten zahlenmäßig erheblich stärker vertreten sind als in der Gruppe der von Tarifnorm begünstigten Verheirateten. Selbst wenn man dies einmal unterstellt, liegt keine Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Orientierung vor. Die in der Tarifregelung getroffene Unterscheidung trägt der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung des Art. 6 Abs. 1 GG und deren gesetzlicher Ausgestaltung Rechnung. Sie beruht damit auf einem Gesichtspunkt, der mit einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung nichts zu tun hat.

3. Auch ein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 GG liegt nicht vor. Diese Norm schützt unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Handlungsfreiheit auch das Recht, eine nichteheliche Lebensgemeinschaft zu begründen und aufrechtzuerhalten (BVerfG Beschluß vom 3. April 1990 - 1 BvR 1186/89 - BVerfGE 82, 6, 16, zu C II 1 b der Gründe; Urteil vom 17. November 1992 - 1 BvL 8/87 - BVerfGE 87, 234, 267, zu C II 4 c aa der Gründe). Gleiches gilt



für die Freiheit, in gleichgeschlechtlicher Gemeinschaft zu leben (BVerwG Urteil vom 27. Februar 1996, aaO; Bruns, ZRP 1996, 6, 8). Durch die Versagung des erhöhten Ortszuschlags wird diese Freiheit weder unangemessen erschwert oder gar unmöglich gemacht. Im übrigen schließt diese Freiheit keinen Anspruch auf besondere Vergütungsleistungen ein (vgl. BVerwG Urteil vom 28. Oktober 1993 - 2 C 39.91 - BVerwGE 94, 253, 256, zur nichtehelichen Lebensgemeinschaft).

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

Dr. Peifer

Dr. Freitag

Dr. Armbrüster

H. Schmidt

Bruse

