



gez.: Lindner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau **B. T.**, S. Weg 4, E.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt N. T.,
L. str. 42 a, E.,

g e g e n

den **D. verband E. e. V.**, vertreten durch den Vorstand, vertreten durch S. W.
und N. F., I. Straße 5, E.,

- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. T. & Kollegen,
I. platz 28, F.,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 03.02.2011
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Göttling als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Krajinski und den ehrenamtlichen
Richter Vogt

für R e c h t erkannt:

- 1) **Die Berufung des beklagten Vereins gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.08.2010 – 4 Ca 3317/10 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2) **Die Revision wird für den beklagten Verein zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch über Zahlungsansprüche der Klägerin aus Gleichbehandlungsgrundsätzen.

Die am 07.12.1949 geborene Klägerin ist auf der Grundlage eines Anstellungsvertrags vom 25.08.2008 seit dem 28.08.2008 bei dem Beklagten als „Betreuerin“ im Projekt „Schule 13 plus“ beschäftigt. Seit Februar 2009 ist sie in der L. Hauptschule J. Straße als Nachmittagsbetreuung für den pädagogischen Mittagstisch und die Hausaufgabenbetreuung tätig. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin betrug zuletzt 7,3 Stunden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden im Übrigen kraft vertraglicher Bezugnahme die Arbeitsvertragsrichtlinien der D. (im Folgenden AVR genannt) Anwendung.

Gemäß § II a der Anlage 1 zu den AVR erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter von den Dienstbezügen, die für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für geringfügig Beschäftigte galt bis zum 31.10.2009 die Anlage 18 zur AVR, die zum genannten Zeitpunkt außer Kraft gesetzt wurde. Der Erzbischof des Erzbistums L. verfügte stattdessen mit Dekret vom 23.10.2009, dass als Ersatz für die Anlage 18 zur AVR der § II a der Anlage 1 zu den AVR um besondere Regelungen für geringfügig Beschäftigte ergänzt werden sollte. Hiernach erhält die Klägerin nicht die anteilige Bruttovergütung entsprechend der Vergütungstabelle zu den AVR, sondern eine aus einem pauschalierten Nettobetrag einer Vollzeitkraft anteilig unter Einbeziehung eines Zuschlags von 10 % ermittelte Vergütung. Wegen der Einzelheiten des Dekrets des Erzbischofs wird auf Blatt 64 der Akten verwiesen.

Mit ihrer am 17.05.2010 beim Arbeitsgericht Düsseldorf anhängig gemachten Klage hat die Klägerin neben einer Forderung nach Höhergruppierung einen Anspruch auf Zahlung zusätzlicher monatlicher Vergütung geltend gemacht.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die durch das erzbischöfliche Dekret vom 23.10.2009 veranlasste Absenkung ihrer Vergütung gegen den Gleichheitssatz des § 4 Abs. 1 TzBfG verstieße. Die Klägerin hat weiter gemeint, dass auch keine sachlichen Gründe vorlägen, die eine Schlechterstellung der geringfügig Teilzeitbeschäftigten rechtfertigten. Jedenfalls erweise sich die einseitige Leistungsbestimmung durch das Dekret des Erzbischofs als grob unbillig im Sinne des § 319 BGB und könne deshalb keine Rechtswirkungen entfalten.

Die Klägerin hat unter Hinweis und Bezugnahme auf die ihr übermittelten Gehaltsabrechnungen einen Nachzahlungsbetrag in Höhe von 229,71 € errechnet (vgl. hierzu Bl. 81 f. d. A.) und beantragt,

1. festzustellen, dass sie von dem Beklagten nach Vergütungsgruppe 9a Stufe 5 AVR-D. mit Wirkung zum 1.1.2010 zu vergüten ist,
2. den Beklagten zu verurteilen, an sie 229,71 € zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem gesetzlichen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass die Klägerin schon deshalb keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Vergütung besitze, weil das bischöfliche Dekret vom 23.10.2009 wirksam wäre. Es sei vom Leistungsbestimmungsrecht des Bischofs gemäß § 15 Abs. 7 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen D.verband i. V. m §§ 317, 319 BGB gedeckt. Eine Bezahlung der geringfügig Beschäftigten auf Basis der Bruttovergütung führe für diese Mitarbeiter aufgrund der pauschalen Abführung von Lohnsteuer

und Sozialversicherungsbeiträgen zu höheren Kosten als für versicherungspflichtig Beschäftigte, was einen hinreichenden Sachgrund darstelle. Die durch das Dekret erzielte Nettolohnleichheit trage mithin dem Gleichbehandlungsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG ausreichend Rechnung.

Mit Urteil vom 25.08.2010 hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf – 4 Ca 3317/10 – die Klage hinsichtlich der begehrten Höhergruppierung abgewiesen und im Übrigen dem Klagebegehren entsprochen. In den Entscheidungsgründen, auf die Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht einen Anspruch der Klägerin aus Gleichbehandlungsgrundsätzen bejaht und eine ungerechtfertigte Schlechterstellung der Klägerin als geringfügig beschäftigte Teilzeitkraft angenommen. Sachliche Gründe, so das Arbeitsgericht weiter, stünden dem beklagten Verein nicht zur Seite. Insbesondere könne er sich nicht auf höhere Abgabenlasten bei der Beschäftigung geringfügig tätiger Arbeitnehmer berufen.

Der Beklagte hat gegen das ihm am 30.08.2010 zugestellte Urteil mit einem am 30.09.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 02.12.2010 – mit einem am 02.12.2010 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Er wiederholt zunächst seinen Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und unterstreicht seine Rechtsauffassung, dass das Dekret des Erzbischofs des Erzbistums L. vom 23.10.2009 allein einer Kontrolle nach § 319 BGB auf grobe Unbilligkeit unterliege und von einer solchen groben Unbilligkeit gerade nicht ausgegangen werden könnte. Nach Auffassung des Beklagten liegt bereits keine unterschiedliche Behandlung im Sinne von § 4 TzBfG vor. Nach allgemeiner Verkehrsauffassung müsse nämlich davon ausgegangen werden, dass für Arbeitnehmer nicht entscheidend sei, welche Bruttozahlung sie von einem Arbeitgeber erhielten, da Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge eben nicht der späteren Disposition der Arbeitnehmer zufielen. Entscheidend sei vielmehr, welcher Nettobetrag den Arbeitnehmern am Ende zur Verfügung stehe, da nur dieser Betrag für die Lebenshaltung von Bedeutung sei. Da die Klägerin sogar

einen höheren Betrag als den beziehe, der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in vergleichbarer Tätigkeit zukommen würde, sei keine Ungleichbehandlung gegeben.

Der beklagte Verein hat weiter ausgeführt, dass die etwaig anzunehmende Ungleichbehandlung jedenfalls durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei, weil der Einsatz der Klägerin und der mit ihr vergleichbaren Arbeitnehmer allein auf der Grundlage von dritter Seite refinanzierter Kosten möglich wäre. Darüber hinaus, so der beklagte Verein weiter, sei eine unterschiedliche Behandlung geringfügig beschäftigter Teilzeitkräfte auch deshalb gerechtfertigt, weil die gesamte Vergütung eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers der Finanzierung der Lebenshaltung diene und die Klägerin als Frau eines vollzeitbeschäftigten Ehemanns deswegen eben nicht schlechter, sondern besser gestellt wäre. Bei den Erträgen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse handelte es sich nach alledem üblicherweise um Hinzuverdienste zu anderweitigen Einkommen, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigten.

Der beklagte Verein beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.08.2010 – 4 Ca 3317/10 – die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls ihren Sachvortrag aus der ersten Instanz.

Die Klägerin meint, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur nur eingeschränkten Prüfung im Rahmen des § 319 BGB vorliegend nicht anwendbar wäre, weil die einseitige Bestimmung nicht von einer paritätisch besetzten Kommission, sondern im Rahmen eines erzbischöflichen Dekrets erfolgt wäre. Es sei entgegen der Auffassung des Beklagten auch nicht auf einen Net-

tolohnvergleich abzustellen. Vielmehr sei entscheidend, ob die geleisteten gleichen Tätigkeiten auch gleich vergütet würden.

Die Klägerin vertritt weiter die Auffassung, dass die vom Beklagten angeführte Drittfinanzierung ebenso wenig einen sachlichen Grund abgeben könne, wie der Hinweis auf die familiäre Situation der Klägerin.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), wegen der ausdrücklichen Zulassung auch zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

In der Sache selbst hatte das Rechtsmittel indessen keinen Erfolg.

Die Klägerin hat gegen den beklagten Verein aus Gleichbehandlungsgrundsätzen einen Anspruch auf Zahlung von 111,44 € nebst Zinsen. Die Herabsetzung der Vergütung der Klägerin durch das erzbischöfliche Dekret vom 23.10.2009

verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG und ist insoweit nichtig, § 134 BGB.

1. Der beklagte Verein ist als kirchliche Einrichtung an übergeordnetes Recht und damit auch an das Benachteiligungsverbot des § 14 Abs. 1 TzBfG gebunden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gewährleistet die Verfassungsgarantie des Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrecht den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen sind dabei nicht darauf beschränkt, für den kirchlichen Dienst besondere Gestaltungsformen zu entwickeln. Sie können sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln. Die im Selbstbestimmungsrecht der Kirchen enthaltene Ordnungsbezugnis gilt nicht nur für die kirchliche Ämterorganisation, sondern allgemein für die Ordnung des kirchlichen Dienstes. „Ordnen“ und „verwalten“ im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV meint das Recht der Kirchen, alle eigenen Angelegenheiten gemäß den spezifischen kirchlichen Ordnungsgesichtspunkten, d. h. auf der Grundlage des kirchlichen Selbstverständnisses, rechtlich gestalten zu können. Darunter fällt auch die rechtliche Vorsorge für die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch den Abschluss entsprechender Arbeitsverträge.

Staatliche Regelungen, die in den durch Art. 140 GG geschützten Bereich eingreifen, sind nur durch ein „für alle geltendes Gesetz“ im Sinne von Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV zulässig. Allerdings kann nicht jedes allgemeine staatliche Gesetz, sofern es nur aus weltlicher Sicht von der zu regelnden Materie her als vernünftig erscheint, ohne weiteres in den den Kirchen zustehenden Autonomiebereich eingreifen. Bedienen sich aber die Kirchen – wie jedermann – der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt dennoch für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Bereich wesentlich. Die Einbeziehung dieser Arbeitsverhältnisse in

das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den eigenen Angelegenheit der Kirche nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das spezifisch kirchliche, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen.

Betrifft das die Freiheit der Kirchen einschränkende Gesetz keine rein innerkirchlichen Angelegenheiten, ist der im Grundgesetz angelegten Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schranken Zweck durch entsprechende Güterabwägung Rechnung zu tragen, wobei bei der Interpretation des Individualarbeitsrechts dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen ist (vgl. zu allem: BAG 25.03.2009 – 7 AZR 710/07 – AP Nr. 59 zu § 14 TzBfG mit vielfältigen Nachweisen insbesondere auch auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts).

1.2 Bei den im kirchlich-diakonischen Bereich tätigen Religionsgemeinschaften kommt nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV hinzu, dass die ihnen zustehende Freiheit bei der Ordnung ihrer Angelegenheiten auch die weitgehende inhaltliche Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse durch die auf dem dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen als eigene Angelegenheiten umfasst (BAG 25.03.2009, a. a. O.). Das betrifft vor allen Dingen kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien, wie sie auch für den beklagten Verein gelten. Für den beklagten Verein beschließt die auf Kirchenverfassungsrecht gegründete arbeitsrechtliche Kommission Arbeitsvertragsrichtlinien als eigene Regelwerke. Die arbeitsrechtliche Kommission ist von der Kirchenleitung unabhängig und paritätisch mit gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Die Beschlüsse bedürfen der Mehrheit von 3/4 der Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission. Die Kommissionsmitglieder unterliegen keinen Weisungen und haben eine gleichermaßen unabhängige Stellung wie die Angehörigen der Mitarbeitervertretungen der Kirchen. Diese Unterschiede gegenüber der Entstehung von Tarifverträgen rechtfertigen es aber nicht, kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien einer grundsätzlichen anderen Inhaltskontrolle zu unterziehen, als sie bei Tarifverträgen vorzunehmen wäre. Die materielle Richtigkeitsgewähr tarifvertraglicher Regelungen beruht nicht

primär darauf, dass den Tarifvertragsparteien das Mittel des Arbeitskampfes zur Verfügung stehen, sondern darauf, dass sie als gleichgewichtig durchsetzungsfähig angesehen werden. Die zuletzt genannte Voraussetzung ist aber innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommission bei den Kirchen gleichermaßen gegeben. Deren paritätische Besetzung und die Weisungsabhängigkeit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass keine der beiden Parteien das Übergewicht erreichen kann. Sind aber Tarifverträge allein daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen, gilt dies gleichermaßen für die AVR des beklagten Vereins (BAG 17.11.2005 – 6 AZR 160/05 – NZA 2006, 872).

1.3 Allerdings sind im kirchlich diakonischen Bereich die regelmäßig eingerichteten arbeitsrechtlichen Kommissionen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Dritter im Sinne von § 317 Abs. 1 BGB angesehen worden. Das Bundesarbeitsgericht hat dies im Wesentlichen damit begründet, dass die arbeitsrechtliche Kommission nicht als Repräsentantin der Arbeitgeberseite angesehen werden kann, weil die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen bestehen. Der von den betreffenden Körperschaften gewählte so genannte „dritte Weg“ soll verfahrensmäßig eine gleichberechtigte Teilhabe der Mitarbeiter am Zustandekommen der einheitlichen Vertragsregelungen garantieren, auch wenn er nicht durch ausgehandelte und gegebenenfalls erkämpfte Tarifverträge zustande gekommen ist. Die dadurch auch im Ausmaß der Angemessenheitsvermutung bewirkten Unterschiede rechtfertigen zwar eine ungleiche Behandlung auf die Tarifverträgen gesetzlich vorbehaltenen Rechtswirkungen im Sinne etwa von § 4 Abs. 1 TVG. Gleichwohl hindert die institutionell abgesicherte Beteiligung der Arbeitnehmer die Annahme, es handele sich bei den auf dem „dritten Weg“ zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen um durch den Arbeitgeber bzw. dessen Dachverband einseitig festsetzbare Arbeitsbedingungen. Hieraus wiederum folgt, dass die durch arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegten Arbeitsbedingungen lediglich der Kontrolle nach § 319 BGB (grobe Unbilligkeit) unterliegen (so

ausdrücklich: BAG 10.12.2008 – 4 AZR 101/07 – AP Nr. 52 zu § 611 BGB Kirchendienst).

1.4 Hiernach vermochte sich die erkennende Berufungskammer der Rechtsauffassung des beklagten Vereins, dass das Dekret des Erzbischofs von L. vom 23.10.2009 nur auf grobe Unbilligkeit zu prüfen wäre, nicht anschließen. Die Entscheidung des Erzbischofs zur Vergütungsregelung geringfügig beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer kann gerade nicht mit einer solchen verglichen werden, wie sie die oben beschriebenen arbeitsrechtlichen Kommissionen in kirchlich-diakonischen Einrichtungen zu fällen pflegen.

Der Erzbischof von L. stellt schon erkennbar keine Institution dar, die unabhängig und paritätisch mit gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt ist. Es kann danach in keiner Weise zu einer mitbestimmten Arbeitsvertragsrichtlinie kommen. Überdies fehlen jegliche Kontrollmechanismen, die den arbeitsrechtlichen Kommissionen zugeschrieben werden und die das Bundesarbeitsgericht zu der Rechtsauffassung hat kommen lassen, dass dann von einer einseitigen Festsetzung durch den Arbeitgeber nicht gesprochen werden könnte. Fehlt es aber an derartigen Kontrollmöglichkeiten, so muss es dabei verbleiben, dass die durch das erzbischöfliche Dekret veränderten Arbeitsvertragsrichtlinien des beklagten Vereins der „normalen“ Rechtskontrolle unterliegen, wie sie oben unter Ziffer 1.1 und 1.2 umfassend dargestellt worden ist.

2. Hiernach erweisen sich die Bestimmungen vom 23.10.2009, soweit sie die Vergütung der Klägerin regeln, als nichtig, weil sie gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, § 134 BGB.

2.1 Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das so beschriebene Benachteiligungsverbot gilt auch für tarifvertragliche Regelungen (und damit auch für die vorlie-

gend in Streit stehenden AVR). Es gilt für alle Formen der Teilzeitbeschäftigung, wozu gemäß § 2 Abs. 2 TzBfG auch geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gehören.

Auch im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Was ein sachlicher Grund ist, ergibt sich nicht aus dem Gesetz. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt jedenfalls nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, wie beispielsweise auf der Arbeitsleistung, der Qualifikation, der Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 05.08.2009 – 10 AZR 634/08 – AP Nr. 21 zu § 4 TzBfG).

2.2 Hiernach ist zunächst – entgegen der Auffassung des beklagten Vereins – von einer Ungleichbehandlung der Klägerin auszugehen, obwohl sie als Teilzeitkraft eine Nettovergütung erhält, die nicht niedriger ist als die Nettovergütung vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Bei der vergleichenden Betrachtung der unterschiedlichen Vergütung von Vollzeit- und Teilzeitkräften ist nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Bruttobetrag abzustellen, weil im Arbeitsverhältnis die Wertigkeit der Arbeitsleistung und damit das Austauschverhältnis durch die Bruttovergütung bestimmt wird. Dass der Arbeitnehmer infolge des geringeren Umfangs seiner Arbeitsverpflichtung sozialversicherungsrechtlich anders als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt werden kann, hat keinen Einfluss auf den Wert seiner Arbeitsleistung (vgl. hierzu: BAG 12.06.1996 – 5 AZR 960/94 – AP Nr. 4 zu § 611 BGB Werksstudent; LAG Hamm 18.03.2009 – 6 Sa 1214/08 – AIB 2009, 133).

Es ist deshalb für die Frage der Ungleichbehandlung ohne Belang, dass die Klägerin wegen der besonderen Berechnungsmethoden des beklagten Vereins eine (zurzeit) gleiche oder sogar geringfügig höhere Nettovergütung bezieht als vergleichbare andere Arbeitnehmer. Abzustellen ist auf die Bruttovergütung, die den Wert der Arbeitsleistung der Klägerin widerspiegelt.

2.3 Die danach feststehende Ungleichbehandlung kann nicht durch sachliche Gründe im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gerechtfertigt werden.

2.3.1 Dies gilt zunächst, soweit sich der beklagte Verein darauf beruft, dass die Klägerin durch ihren vollzeitbeschäftigten Ehemann „abgesichert“ sei.

Auch insoweit ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass familienrechtliche Unterhaltsansprüche gegen Dritte die schlechtere Bezahlung von Teilzeitbeschäftigten nicht rechtfertigen können. Teilzeitarbeit darf insbesondere nicht deswegen schlechter bezahlt werden als Vollzeitarbeit, weil der Teilzeitarbeitnehmer einen Hauptberuf ausübt und dadurch eine gesicherte Existenzgrundlage hat. Der Status „Hausfrau eines sozial abgesicherten Ehemannes“ rechtfertigt gerade nicht eine Benachteiligung bei den materiellen Arbeitsbedingungen gegenüber Vollzeitkräften und auch anderen, nicht geringfügig beschäftigten Teilzeitkräften. Nach dieser Begründung wird nämlich letztlich das Geschlecht das maßgebende Differenzierungsmerkmal, was mit Art. 3 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren ist (BAG 25.04.2007, a. a. O.; BAG 12.06.1996 – a. a. O.; BAG 01.11.1995 – 5 AZR 84/94 – BAGE 81, 233).

Scheidet aber der Hinweis auf die soziale Absicherung durch den Ehemann insgesamt aus, so kann es auf die tatsächlichen Lebensumstände und auf die Frage, wie die Klägerin ihre eigene Vergütung verwendet, nicht ankommen.

2.3.2 Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter kommt als Rechtfertigungsgrund ebenfalls nicht in

Betracht. Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Differenzierungen verfolgen öffentlich-rechtliche und zum Teil auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Eine unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen lässt sich hieraus gerade nicht rechtfertigen, wobei diese Erwägungen in gleicher Weise für geringfügig Beschäftigte gelten (BAG 25.04.2007, a. a. O.). Dieselben Erwägungen müssen gelten, soweit der beklagte Verein auf eine Drittfinanzierung der für die Klägerin aufzubringenden Personalkosten verweist. Die Drittfinanzierung mag im Einzelfall als sachlicher Grund dafür herangezogen werden, dass eine nur befristete Einstellung erfolgt. Es ist aber nicht erkennbar, weshalb es gerechtfertigt sein soll, die Höhe der Vergütung von Teilzeitbeschäftigten an der behaupteten Refinanzierung aufzuhängen. Im Übrigen handelt es sich insoweit um typischerweise dem Unternehmensrisiko zuzurechnenden Tatbestände und damit um die Verfolgung betrieblicher Interessen, mit denen eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften gerade nicht erklärt werden kann.

3. Da der beklagte Verein die Höhe der klägerischen Forderung, wie sie im arbeitsgerichtlichen Urteil ausführlich dargestellt worden ist, nicht substantiiert bestritten hat, ist insoweit von einem zugestandenem Vorbringen auszugehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die erkennende Kammer hat die Revision für die Beklagte zugelassen, weil sie das Vorliegen einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung bejaht hat, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von dem beklagten Verein

REVISION

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1,
99084 Erfurt,
Fax: (0361) 2636 - 2000**

eingelegt werden.

Die Revision ist gleichzeitig oder

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

gez.: Göttling

gez.: Krajinski

gez.: Vogt