

## LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

**4 Sa 4/14**

5 Ca 332/13

(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Datum: 13.05.2015

Rechtsvorschriften: §§ 1, 3, 6 TV UmBW; 11 TVöD; 1, 3, 7 AGG, Art. 6 GG

Leitsatz:

Eine nur zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung gem. § 11 Abs. 1 a) TVöD führt i.R.d. § 6 Abs. 4 TV UmBW nur zu einer zeitlich beschränkten und keiner dauerhaften Reduzierung der Entgeltsicherung.

---

### Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 22.10.2013, Az.: 5 Ca 332/13, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass der Klägerin Entgeltsicherung zu gewähren ist auf der Basis der Entgeltgruppe 07 für die ab dem 01.10.2012 geleistete Arbeitszeit von 15 Wochenstunden.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Die Revision wird zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Gewährung einer Entgeltsicherung.

Die am 01.09.1970 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.08.1993 beschäftigt, seit dem 01.08.1997 als Krankenschwester auf der Basis des schriftlichen Arbeitsver-

trages vom selben Tag (Kopie Bl. 32 d.A.) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 29 Stunden und einer Vergütung nach der Vergütungsgruppe Kr. V BAT.

Im Zeitraum vom 07.08.1998 bis 06.07.2007 befand sich die Klägerin in Mutterschutz, in Elternzeit und brachte Sonderurlaub zur Betreuung ihrer 3 Kinder ein.

Mit Inkrafttreten des TVöD zum 01.10.2005 wurde die Klägerin in die Entgeltgruppe 07 A TVöD übergeleitet.

Das Bundeswehrkrankenhaus A... wurde zum 01.04.2007 im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr und den damit verbundenen Strukturmaßnahmen aufgelöst. Damit geriet der bisherige Dienstposten der Klägerin als Krankenschwester in Wegfall.

Infolge der einzelvertraglichen Bezugnahme findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 (künftig: TV UmBW) Anwendung, der in § 3 Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung und in § 6 zur Einkommenssicherung enthält.

Im Rahmen eines Personalgesprächs am 11.07.2006 (Protokoll Kopie Bl. 33 d.A.) entschied sich die Klägerin aufgrund der Betreuung ihrer drei kleinen Kindern gegen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung als Krankenschwester beim Bundeswehrkrankenhaus U... und für eine heimatnahe Unterbringung mit Einkommenssicherung als Bürokraft oder Arzthelferin.

Mit Antritt ihres Dienstes am 07.07.2007 wird die Klägerin außerhalb eines Dienstpostens als Arzthelferin beim Fachsanitätszentrum K... eingesetzt und nach der Entgeltgruppe 07 A TVöD vergütet. Zeitgleich reduzierte die Klägerin ihre wöchentliche Arbeitszeit befristet bis 06.07.2012 auf 8 Stunden.

Am 31.10.2010 nahm die Beklagte eine Umsetzung/Versetzung der Klägerin auf den Dienstposten einer Bürokraft C beim Kraftfahrausbildungszentrum K... vor und übertrug ihr eine Tätigkeit in der Arztambulanz des Fachsanitätszentrums K... mit einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe E 03 TVöD und Zahlung der Entgeltsicherung gemäß § 6 Abs. 1 TV UmBW.

Mit Änderungsvertrag vom 31.05.2012 (Kopie Bl. 39, 40 d.A.) verlängerten die Parteien die Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 8 Wochenstunden gemäß § 11 Abs. 1 TVöD bis 30.09.2012.

Mit weiterem Änderungsvertrag vom 18.09.2012 (Kopie Bl. 41, 42 d.A.) erfolgte für die Zeit vom 01.10.2012 bis 31.12.2013 eine Reduzierung der Arbeitszeit gemäß § 11 Abs. 1 TVöD auf 15 Wochenstunden. Dies wurde über den 31.12.2013 hinaus nochmals verlängert.

Die Beklagte gewährte der Klägerin ab dem 01.10.2012 nur eine Entgeltsicherung im Umfang von 8 Wochenstunden und berief sich darauf, dass die persönliche Zulage nach § 6 TV UmBW auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit am Tage vor dem Wechsel in die neue Tätigkeit zu berechnen sei und eine nachträgliche Erhöhung der Arbeitszeit in der neuen Tätigkeit nicht zu einer Erhöhung führen würde (vgl. Schreiben vom 10.01.2013, Kopie Bl. 18 d.A.).

Die Klägerin macht mit ihrer am 26.03.2013 beim Arbeitsgericht Weiden eingereichten Klage vom 08.03.2013 geltend, dass sie auf der Basis der Entgeltgruppe 07 A TVöD zu vergüten sei, hilfsweise im Rahmen einer zu gewährenden Entgeltsicherung.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Weiden hat mit Endurteil vom 22.10.2013 die Klage abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, zwischen den Parteien sei einvernehmlich die Tätigkeit der Klägerin nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit dahingehend abgeändert worden, dass sie als Bürokraft/Krankenschwester weiterbeschäftigt werde. Entsprechend dieser Änderung ihres Tätigkeitsbereiches sei die Klägerin tarifvertraglich einzugruppieren, was die Entgeltgruppe 07 TVöD nicht erlaube.

Der Klägerin sei lediglich eine Entgeltsicherung im Rahmen von 8 Wochenstunden geschuldet, denn die Erhöhung der Wochenarbeitszeit mit Wirkung ab dem 01.10.2012 führe gemäß § 6 TV UmBW, insbesondere unter Berücksichtigung der Regelung in dessen Absatz 4, nicht zu einer Erweiterung des festgesetzten Umfangs der Entgeltsicherung.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 03.12.2013 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 03.01.2014 Berufung eingelegt und sie mit dem am

31.01.2014 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 29.01.2014 begründet.

Die Klägerin meint, in dem Beratungsgespräch vom 20.07.2010 hätte sie darauf hingewiesen werden müssen, dass sich eine Entgeltsicherung gemäß § 6 TV UmBW bei einer nachträglichen Erhöhung der Wochenarbeitszeit nicht entsprechend anpasse. Hätte sie hiervon gewusst, wäre von ihr die Wochenarbeitszeit schon bei Übernahme der neuen Tätigkeit auf 15 Stunden erhöht worden. Insoweit schulde ihr die Beklagte einen Schadensersatzanspruch gemäß § 280 Abs. 1 BGB.

Das Erstgericht lege § 6 TV UmBW fehlerhaft aus, denn Sinn und Zweck der Entgeltsicherung sei, den Arbeitnehmer so zu stellen, wie er ohne die Rationalisierungsmaßnahme stehen würde, danach wäre befristet bis 30.09.2012 von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 Stunden auszugehen und ab dem 01.10.2012 von einer reduzierten Arbeitszeit von 15 Wochenstunden. Die Befristung der Arbeitszeitverkürzung sei im Zeitpunkt der Gewährung der Entgeltsicherung bekannt und voraussehbar gewesen und es sei mit Treu und Glauben unvereinbar, die Entgeltsicherung dauerhaft auf 8 Wochenstunden zu beschränken. Auch in dem Aktenvermerk zum Personalgespräch vom 20.07.2010 (Kopie Bl. 144 d.A.) sei nur von einer befristeten Herabsetzung der Wochenarbeitszeit die Rede, die auch nur während deren Laufzeit für die Höhe der Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBW maßgebend sein könne.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichtes Weiden vom 22.10.2013, Az.: 5 Ca 332/13, wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der Klägerin Entgeltsicherung zu gewähren ist auf der Basis der Entgeltgruppe 07 für die ab Oktober 2012 geleisteten 15 Wochenarbeitsstunden.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt sie vor, die neue Tätigkeit der Klägerin erlaube keine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe E 07 TVöD. Eine schuldhafte Pflichtverletzung durch Unterlassen einer Hinweispflicht könne ihr nicht vorgehalten werden. Zweck der Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBW sei, den Status quo zum Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme zu erhalten. Zum Zeitpunkt des Personalgesprächs am 20.07.2010 sei die Klägerin mit einem Wochenarbeitsvolumen von 8 Stunden tätig gewesen und es sei die Einkommenssicherung auf der Basis der seinerzeitigen Wochenarbeitszeit besprochen worden. In dem Gespräch habe die Klägerin darauf hingewiesen, wegen ihrer drei Kinder nicht in U... oder B... einsetzbar zu sein, auch wenn sie dort als Krankenschwester weiterhin nach Vergütungsgruppe 07 TVöD entlohnt worden wäre. Es habe wegen der Auflösung des Bundeswehrkrankenhauses keine Möglichkeit mehr bestanden, sie vor Ort als Krankenschwester einzusetzen. In Bezug auf die Verdienstsicherung habe für die Klägerin zum Zeitpunkt des Personalgesprächs nicht die Möglichkeit bestanden, kurzfristig die Arbeitszeit auf 15 Wochenstunden auszudehnen, denn die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung auf 8 Stunden sei rechtsverbindlich bis zum 06.07.2012 vereinbart worden. Insofern fehle es auch an der Kausalität für den eingetretenen Schaden. § 6 TV UmBW habe die Frage einer nachträglichen Erhöhung der Arbeitszeit nicht unbewusst keiner Regelung unterzogen. Vielmehr stehe im Hinblick auf die Sonderregelung in § 6 Abs. 4 TV UmBW fest, dass für diesen Fall keine Anpassung der Entgeltsicherung zu erfolgen habe. Insofern handele es sich um eine Frage des „beredten Schweigens“ und eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet damit aus.

Der Wegfall des bisherigen Dienstpostens der Klägerin als OP-Krankenschwester wegen der Schließung des Bundeswehrkrankenhauses A... stelle eine Maßnahme i.S.d. § 1 Abs. 1 TV UmBW dar. Der Klägerin seien entgeltgruppengleiche Dienstposten beim Bundeswehrkrankenhaus U... und den Einrichtungen in B... und Ko... angeboten worden. Dies habe die Klägerin aus familiären Gründen abgelehnt und nur eine Tätigkeit im Einzugsbereich des Bundeswehrdienstleistungszentrums A... als geeignet angegeben. Insofern sei sie ihren Verpflichtungen aus § 3 Abs. 4 TV UmBW nachgekommen. Nach Aufnahme ihrer Tätigkeit am 07.07.2007 sei die Klägerin bis zum 31.10.2010 beim Fachsanitätszentrum K... außerhalb von Dienstposten eingesetzt und nach Entgeltgruppe 07 A TVöD vergütet worden, obwohl sie keine Tätigkeiten wahrgenommen habe, die eine höhere Eingruppierung als in Entgeltgruppe E 03 TVöD erlaubt hätten. Während der Be-

schäftigung von Mitarbeitern außerhalb von Dienstposten sei es jeweils bei der Bezahlung nach der bisherigen Eingruppierung verblieben. Erst als der Klägerin ab dem 01.11.2010 ein Arbeitsplatz auf einem im Stellenplan vorgesehenen struktursicheren Dienstposten habe übertragen werden können, sei die Neueingruppierung der Klägerin mit Einkommenssicherung vorgenommen worden. Die Klägerin habe nach ihrer Elternzeit und ihrem Sonderurlaub keine Krankenschwestertätigkeiten mehr ausgeübt, sondern sei ausschließlich mit Arzthelferinnentätigkeiten betraut worden. Nur entgegenkommenderweise habe man ihr das bisherige Entgelt weiter gezahlt. Sie hätte bereits ab dem Jahr 2007 entsprechend den tatsächlich übertragenen Tätigkeiten nur noch Vergütung nach der Entgeltgruppe E 03 TVöD mit einer Entgeltsicherung nach § 6 TV UmBW erhalten dürfen. Dies habe man sodann ab dem 01.11.2010 vollzogen.

Die von ihr vertretene Auslegung des § 6 Abs. 4 TV UmBW führe nicht zu einer mittelbaren Frauendiskriminierung, der die Bestimmungen des AGG und des Art. 6 GG entgegenstünden. Zweck der Einkommenssicherung sei, dass ausschließlich dasjenige Einkommen abgesichert werde, das der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme beziehe. Zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit am 07.07.2007 habe die Klägerin zeitlich befristet ihre Wochenarbeitszeit auf 8 Stunden reduziert und sich somit selbst während dieses Zeitraums mit einer Absenkung ihres tariflich gesicherten Lebensstandards einverstanden erklärt. Sie habe somit das Maß der Besitzstandswahrung selbst bestimmt, was nicht rechtfertige, im Falle einer späteren Arbeitszeitaufstockung die persönliche Zulage entsprechend zu erhöhen. Es diene nämlich dem berechtigten Interesse der Beklagten, nur die Einkommenseinbußen auszugleichen, die durch die vollzogene Rationalisierungsmaßnahme ausgelöst würden, nicht aber diejenigen, die der Arbeitnehmer freiwillig hinnehme. Eine zeitlich später erfolgte Erhöhung der Arbeitszeit stehe außerhalb eines Zusammenhangs mit der Rationalisierungsmaßnahme und könne keine mittelbare Diskriminierung darstellen, zumal die Klägerin entgegen der tarifvertraglichen Verpflichtung einen eingruppierungsgleichwertigen Arbeitsplatz im Krankenhaus U... abgelehnt habe.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

## **Entscheidungsgründe:**

### I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

### II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Sie führt zur Abänderung des Ersturteils und zur Stattgabe der Feststellungsklage in der zuletzt gestellten Fassung. Der Klägerin steht im Umfang ihrer ab dem 01.10.2012 reduzierten Wochenarbeitszeit auf 15 Stunden die tarifvertraglich geregelte Entgeltsicherung gemäß § 6 Abs. 1 TV UmBW zu.

1. Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die Zulässigkeit des Feststellungsantrages bejaht, so dass insoweit vollinhaltlich auf die Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden kann.
2. Der Klägerin steht für die Zeit ab Oktober 2012 die in § 6 TV UmBW geregelte Entgeltsicherung im Umfang der geleisteten 15 Wochenarbeitsstunden auf der Basis ihrer bisherigen Entgeltgruppe 07 TVöD zu. Denn sie unterfällt dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gem. § 1 Abs. 1 TV UmBW, konnte nicht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz i.R.d. § 3 TV UmBW umgesetzt/versetzt werden und ihr ist deshalb gemäß § 6 Abs. 1 und Abs. 4 TV UmBW durch die Zahlung einer persönlichen Zulage im Umfang der jeweiligen Arbeitszeitverkürzung der mit der niedrigeren Bewertung des neuen Arbeitsplatzes verbundene Einkommensnachteil auszugleichen.

- a) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der bisherige Arbeitsbereich der Klägerin als OP-Schwester im Bundeswehrkrankenhaus A... mit Schließung dieser Einrichtung zum 31.03.2007 weggefallen ist und es sich hierbei um einen Anwendungsfall des § 1 Abs. 1 TV UmBW handelt.

Hierauf ist die Klägerin bereits anlässlich eines Personalgespräches am 11.07.2006 (vgl. Aktenvermerk, Bl. 33 d.A.) hingewiesen worden. Sie hat bereits in dieser Unterrichtung gemäß § 2 Abs. 1 TV UmBW als Hinderungsgrund für eine Versetzung außerhalb des bisherigen Einzugsgebietes ihre drei minderjährigen Kinder im Alter von damals 7, 5 und 1 Jahr angegeben.

- b) Bei Wiederaufnahme ihrer Arbeit konnte der Klägerin kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Einzugsgebiet entsprechend der Regelung in § 3 Abs. 4 TV UmBW zugewiesen werden.

Im Einvernehmen mit der Klägerin wurde ihr die Tätigkeit einer Arzthelferin beim Fachsanitätszentrum K... übertragen, was ihrer bisherigen Tätigkeit im Einzugsgebiet noch einigermaßen entgegenkam. Dass die der Klägerin übertragene neue Tätigkeit in Bezug auf die Eingruppierung gleichwertig ist, hat das Erstgericht verneint. Dies wird von der Klägerin mit der Berufung auch nicht angegriffen und gilt insoweit als verbindlich geklärt.

- c) Bei Zuweisung einer geringer bewerteten Tätigkeit kommt die Einkommenssicherung gemäß § 6 Abs. 1 TV UmBW zum Tragen.

Nach dem mit der Klägerin abgeschlossenen ursprünglichen Arbeitsvertrages über eine Wochenarbeitszeit von 29 Stunden stand eine Einkommenssicherung im Umfang dieser Wochenarbeitszeit im Raum. Aufgrund der zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitszeitreduzierung gem. § 11 Abs. 1 Satz 1 A) TVöD reduzierte sich diese entsprechend der Arbeitszeitvereinbarung auf zunächst 8 Wochenstunden.

Ein Anwendungsfall des § 6 Abs. 4 TV UmBW ist auch dann gegeben, wenn eine Arbeitszeitverringerung in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Aufnahme der neuen Tätigkeit vereinbart wird. Auch in diesem Fall ist eine Entgeltssicherung nur auf der Basis der reduzierten Arbeitszeit geschuldet.



Ob die mit Wirkung zum 07.07.2007 vorgenommene Änderung der Tätigkeit der Klägerin, den Einsatz als Arzthelferin am Fachsanitätszentrum K... betreffend, durch Ausübung des Direktionsrechts der Beklagten gemäß § 4 Abs. 1 TVöD erfolgt ist oder im gegenseitigen Einvernehmen, kann hier dahinstehen. In Bezug auf die Übertragung eines tarifvertraglich geringer bewerteten Arbeitsplatzes und die daraus resultierende Verpflichtung zur Einkommenssicherung ist dies vergütungsrechtlich nicht relevant. Eine einvernehmliche Absenkung der vertraglich bisher geschuldeten Vergütung ging damit nämlich nicht einher. Vereinbart wurde zwischen den Parteien im Zusammenhang mit der Übernahme der neuen Tätigkeit lediglich eine Verringerung der individuellen Arbeitszeit der Klägerin wegen der Kinderbetreuung im Rahmen des § 11 Abs. 1 Satz 1 a) TVöD.

Dies hat zur Folge, dass der Klägerin eine Vergütung und Entgeltsicherung nur im Rahmen der vorgenommenen Arbeitszeitreduzierung geschuldet ist, und zwar sowohl hinsichtlich des Volumens als auch der Zeitdauer der Arbeitszeitreduzierung. Demnach stand der Klägerin entsprechend der damals vereinbarten Arbeitszeitreduzierung auf 8 Wochenstunden ein Entgelt auf der Basis ihrer bisherigen tarifvertraglichen Eingruppierung in die Entgeltgruppe 07 nur in diesem Umfang zu.

Hierbei ist in Bezug auf die Entgelthöhe nicht relevant, ob der Klägerin aus haushaltsrechtlichen bzw. planstellentechnischen Gründen ein freier Dienstposten bisher noch nicht endgültig zugewiesen werden konnte, sondern erst mit Wirkung ab dem 01.10.2010. Auch die Beklagten ging in ihrem Schriftsatz vom 12.09.2014 davon aus, dass der Klägerin bereits ab dem 07.07.2007 eine geringer dotierte Tätigkeit nach Entgeltgruppe 03 übertragen worden ist und der Anwendungsbereich der Entgeltsicherung nach § 6 TV UmBW bereits damals eröffnet war.

- d) Die gemäß Änderungsvertrag vom 18.09.2012 (Kopie Bl. 41, 42 d.A.) mit Wirkung ab dem 01.10.2012 vorgenommene Arbeitszeitreduzierung gem. § 11 Abs. 1 TVöD führt i.R.d. § 6 Abs. 4 TV UmBW dazu, dass der Klägerin im Umfang der nunmehr vereinbarten 15 Wochenstunden eine Entgeltsicherung auf der Basis ihrer bisherigen Vergütungsgruppe 07 zu gewähren ist.

Auch hierbei handelt es sich um eine weitere Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines Verlängerungsvertrages gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1a) und 3 TVöD und damit einen Anwendungsfall des § 6 Abs. 4 TV UmBW, denn in Bezug auf den ursprünglich geschlossenen Arbeitsvertrag vom 01.08.1997 wurde das Arbeitsvolumen von den Vertragsparteien nicht erweitert, sondern unter Ausweitung des zeitlichen Rahmens weiterhin reduziert, wenn auch in einem geringeren Umfang als bisher.

Insoweit teilt die erkennende Kammer nicht die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15.09.2010 (Az.: 12 Sa 56/09; zitiert in Juris), dass es sich bei dem Auslaufen einer befristeten Arbeitszeitreduzierung um eine nachträgliche Arbeitszeiterweiterung handelt und hierfür § 6 TV UmBW keine entsprechende Ausweitung der Einkommenssicherung vorsieht. Vielmehr gilt bei Beendigung der Arbeitszeitreduzierung, dass damit auch die in § 6 Abs. 4 TV UmBW geregelte Anpassung der Entgeltsicherung zeitlich endet.

Dies entspricht sowohl dem Wortlaut dieser Regelung, wonach eine der Arbeitszeitreduzierung „entsprechende“ Verringerung der persönlichen Zulage erfolgt. Dass sich dies nur auf das Volumen der Arbeitszeit aber nicht auch die zeitliche Komponente der Arbeitszeitreduzierung beziehen soll, kann der Regelung nicht entnommen werden. Dies stünde auch dem Zweck der Entgeltsicherung entgegen, die mit Durchführung der Rationalisierungsmaßnahme verbundenen Einkommensverluste auszugleichen. Dieser Zweck würde nach Ablauf der Befristung der Arbeitszeitreduzierung nicht mehr erreicht (vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG v. 22.04.2013 – 6 AZR 962/08 – NZA 2011, 1293).

Eine anderweitige Auslegung dieser Vorschrift mit der Folge, dass eine wegen der Betreuung eines Kindes vorgenommene zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung auch bei Anwachsen der früheren vertraglichen Arbeitszeit dauerhaft eine Absenkung der Entgeltsicherung zur Folge hätte, ließe sich mit der Intension des § 11 TVöD, nämlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, nicht vereinbaren.

Ebenso wenig mit dem Gebot in §§ 1, 3 Abs. 2, 7 AGG, als weibliche Mitarbeiterin nicht wegen der Geschlechterrolle rechtlich benachteiligt zu werden und zwar auch nicht mittelbar. Die Beklagte hat die überwiegende Teilzeittätigkeit von Frauen im

Zusammenhang mit der Kinderbetreuung - auf entsprechenden Hinweis des Gerichts - nicht in Abrede gestellt, weshalb vorliegend ein Anwendungsfall des § 3 Abs. 2 eröffnet ist. Danach würde sich die von der Beklagten vertretene dauerhafte Beschränkung der Entgeltsicherung trotz der nur zeitlich befristeten Arbeitszeitreduzierung infolge der Kinderbetreuung zu einer dauerhaften Benachteiligung beschäftigter weiblicher Mitarbeiter auswirken.

Dies wäre auch mit den verfassungsrechtlichen Geboten in Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 4 GG nicht in Einklang zu bringen.

Dementsprechend ist die Regelung in § 6 Abs. 4 TV UmBW inhaltlich so zu verstehen, dass sich die an der ursprünglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu orientierende persönliche Zulage auch nach dem zeitlichen Auslaufen einer Arbeitszeitreduzierung gem. § 11 Abs. 1 TVöD wieder nach dem früheren Arbeitsvolumen bemisst. Hierfür spricht nicht nur der Wortlaut dieser Regelung, sondern auch seine Zweckrichtung und gebietet dies eine an der Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht – Grundgesetz und AGG - orientierte Auslegung.

Auch war die aus Gründen der Kinderbetreuung hingenommene freiwillige Einkommenseinbuße nur für die Zeit gegeben, in der die Arbeitszeit einvernehmlich herabgesetzt worden ist. Dagegen kann von einer „Freiwilligkeit“ in Bezug auf eine dauerhafte Verschlechterung der Einkommenssituation einer erziehenden Mutter im Verhältnis zu den anderen Mitarbeitern, bei denen diese familiäre Situation nicht gegeben ist, gerade nicht ausgegangen werden.

Die mit Änderungsvertrag vom 18.09.2012 vereinbarte weitere Arbeitszeitreduzierung stellt im Umfang der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der Laufzeit dieser Vereinbarung einen Anwendungsfall des § 6 Abs. 4 TV UmBW dar.

Dies hat zur Folge, dass sich wiederum die Entgeltsicherung nicht nach der ursprünglichen Arbeitszeit von 29 Wochenstunden bemisst, wie es der Vertragslage vor Übertragung der neuen Tätigkeit am 07.07.2007 entsprochen hätte, sondern nach der vorgenommenen Arbeitszeitreduzierung auf 15 Wochenarbeitsstunden.

- 12 -

In diesem Umfang sind weiterhin die ansonsten eintretenden wirtschaftlichen Verluste der betroffenen Arbeitnehmerin auszugleichen, die nicht auf ihrer familiären Situation beruhen, sondern auf dem Umstand, dass ihr wegen einer Umwandlungsmaßnahme bei der Bundeswehr nur ein geringwertigerer Arbeitsplatz übertragen werden konnte.

### III.

1. Die Kosten des Rechtsstreits hat die unterlegene Beklagte zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO.

Hierbei wurde berücksichtigt, dass sich auch das ursprüngliche Feststellungsbegehren der Klägerin – auf der Basis der Entgeltgruppe 07 vergütet zu werden – an der jeweiligen Wochenarbeitszeit orientiert und die tarifvertragliche Entgeltsicherung einschließt.

2. Im Hinblick auf die hier vorgenommene Auslegung des § 6 Abs. 4 TV UmBW wird der Entscheidung grundsätzliche Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG beigemessen. Ferner kommt in Bezug auf die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 15.09.2010 § 72 Abs. 2 Ziffer 2 ArbGG zum Tragen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.  
Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.  
Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt
Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

**Roth**  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

**Dorn**  
Ehrenamtlicher  
Richter

**Gordan**  
Ehrenamtlicher  
Richter