

# Anstiftung

2 Sa 1253/06  
25 Ca 609406  
(München)

Verkündet am:  
10. Mai 2007

Souli, RHS  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## LANDESARBEITSGERICHT MÜNCHEN

IM NAMEN DES VOLKES

# URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte [REDACTED]  
und Kollegen,  
[REDACTED] München

g e g e n

**Goethe-Institut zur Pflege der Deutschen Sprache  
im Ausland und zur Förderung der Internationalen  
kulturellen Zusammenarbeit e.V.**  
vertreten durch die Präsidentin  
Prof. Dr. Jutta Limbach  
sowie durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch  
Dr. Hans-Georg Knopp,  
Dachauer Straße 122, 80637 München

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED],  
[REDACTED] München

hat die Zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig Hagn und Ägidius Weinzierl für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 26.10.2006 – 25 Ca 6094/06 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger den erhöhten Auslandszuschlag entsprechend § 55 Abs. 2 Satz 1 BBesG i.V.m. seiner Anlage VI a zu zahlen.

Der Kläger ist seit 1.2.1992 bei dem Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge nach Maßgabe der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft abgeschlossenen Übernahmetarifverträge und Eingruppierungstarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Der Kläger begründete im Mai 2005 eine Lebenspartnerschaft, die im Lebenspartnerschaftsregister eingetragen wurde. Seit Oktober 2005 ist der Kläger in Sydney, Australien tätig. Sein Lebenspartner lebt seither mit ihm zusammen im dortigen gemeinsamen Hausstand.

Nach der Sonderregelung 2 d Nr. 7 Abs. 1 a zum BAT bzw. § 45 Nr. 8 TVÖD wird Angestellten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland der Auslandszuschlag in entsprechender Anwendung der §§ 55 bis 57 BBesG gezahlt. Nach § 55 Abs. 2 BBesG erhalten verheiratete Beamte, Richter und Soldaten, die mit ihrem Ehegatten am ausländischen Dienstort eine gemeinsame Wohnung haben, den erhöhten Auslandszuschlag. Seine Höhe beträgt unstreitig € 381,55 monatlich. Mit Schreiben vom 23.5.2005 forderte der Kläger den Beklagten zur Zahlung des erhöhten Auslandszuschlags auf, was dieser ablehnte.

Der Kläger meint, er habe Anspruch auf den erhöhten Auslandszuschlag. Dieser Anspruch ergebe sich aus einer gesetzeskonformen Auslegung seines Arbeitsvertrages im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot sowie aus dem Grundsatz des geschlechtsbezogenen Benachteiligungsverbots im Arbeitsrecht (§ 611 a BGB). Ein sachlicher Differenzierungsgrund bestehe nicht. Weiter liege ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 bzw. gegen das AGG vor, so dass ihm Schadensersatz in Form des erhöhten Auslandszuschlages zu gewähren sei.

Dagegen ist der Beklagte der Ansicht, nach dem Wortlaut des § 55 BBesG stehe dem Kläger der Auslandszuschlag nicht zu. Es liege auch keine durch Auslegung zu schließende Regelungslücke vor. Die Begünstigung der Ehe gegenüber anderen Lebensgemeinschaften sei eine zulässige Entscheidung des Gesetzgebers. In Kenntnis dieser Entscheidung und nach Verabschiedung des Lebenspartnerschaftsgesetzes hätten die Tarifvertragsparteien den TVÖD verhandelt und in Kenntnis der Gesetzeslage keine Regelung für Lebenspartnerschaften aufgenommen. Schließlich liege keine verbotene Diskriminierung vor, da es einen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung der grundgesetzlich geschützten Ehe und einer Lebenspartnerschaft gebe.

Mit Endurteil vom 26.10.2006 hat das Arbeitsgericht die Klage mit den Anträgen auf Zahlung von € 2.479, 95 nebst Zinsen sowie auf Feststellung bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, der Kläger habe keinen Anspruch nach den tarifvertraglichen Regelungen i.V.m. § 55 Abs. 2 Satz 1 BBesG, da er nicht zum begünstigten Personenkreis der Verheirateten gehöre. Die eingetragene Lebenspartnerschaft begründe nicht den

Familienstand „verheiratet“. Eine entsprechende Anwendung des § 55 Abs. 2 BBesG scheide aus, da es an einer planwidrigen Regelungslücke bezüglich der eingetragenen Lebenspartnerschaften fehle. Der Gesetzentwurf eines Lebenspartnerschaftsgesetzes habe ursprünglich vorgesehen, dass Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes, die sich auf das Bestehen oder frühere Bestehen einer Ehe beziehen, auf eingetragene Lebenspartnerschaften sinngemäß anzuwenden sind. Dieses Vorhaben sei dann aus diesem Gesetzentwurf herausgelöst und in den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lebenspartnerschaftsgesetzes eingefügt worden, der jedoch vom Bundesrat abgelehnt worden sei. Auch das Gesetz zur Übertragung des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 15.12.2004 sehe eine Gleichstellung für das Besoldungsrecht nicht vor. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Ortszuschlag (Urteil vom 29.4.2004 – 6 AZR 101/03 – NZA 05, 57) sei nicht auf den Auslandszuschlag übertragbar, da eine Gleichstellung bewusst unterlassen worden sei.

§ 55 Abs. 2 Satz 1 BBesG verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht. Es lege weder ein Verstoß gegen Art. 3 GG, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen die Richtlinie 2000/78/EG, welche durch das AGG umgesetzt worden sei, vor. Der Gesetzgeber sei nämlich berechtigt, die Ehe gegenüber anderen Lebensgemeinschaften zu begünstigen. Die Gewährung eines Zuschlages sei Ausdruck des besonderen staatlichen Schutzes, den die Ehe gem. Art. 6 GG genieße. Die Differenzierung zwischen Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft sei damit sachlich gerechtfertigt.

Gegen dieses den Klägervertretern am 9.11.2006 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers vom 30.11.2006, die am 7.2.2007 begründet worden ist, nachdem die Berufungsbegründung bis zum 9.2.2007 verlängert worden war.

Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für rechtsfehlerhaft. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei von einer planwidrigen Regelungslücke auszugehen. Bei Leistungen wie Reise-, Umzugskosten und Sonderurlaub behandle das Beamtenrecht die Lebenspartnerschaft und die Ehe gleich. Es gebe keinen Grund, beim erhöhten Auslandszuschlag die Gleichstellung nicht vorzunehmen.

Im Übrigen ergebe sich der Anspruch für die Zeit ab 18.8.2006 aus dem AGG und für die Zeit davor aus der unmittelbaren Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG bzw. dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG). § 55 Abs. 2 BBesG benachteilige verpartnerte Beschäftigte wegen ihrer sexuellen Identität. Die tarifvertragliche Verweisung sei deshalb insoweit nach § 7 Abs. 1 und 2 AGG unwirksam. Eine bestimmte sexuelle Identität sei zwar nicht Voraussetzung für die Eingehung einer Ehe oder einer Lebenspartnerschaft. Eine an den Familienstand „verheiratet“ oder „verpartnert“ anknüpfende Ungleichbehandlung bewirke aber mittelbar eine Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Identität der Partner. Das Rechtsinstitut der Ehe richte sich typischerweise an heterosexuelle Menschen und die eingetragene Lebenspartnerschaft typischerweise an homosexuelle Menschen. Es gebe kein rechtmäßiges Ziel, das diese Diskriminierung rechtfertigen könne. Der Schutz der Ehe erfordere keine Benachteiligung eingetragener Lebenspartner. Gleichgeschlechtlich ausgerichtete Menschen könnten durch Gehaltsabzüge nicht dazu veranlasst werden, auf die Eingehung einer Lebenspartnerschaft zu verzichten und stattdessen eine Ehe einzugehen. Im Übrigen gebe es nur eine sehr geringe Anzahl von Lebenspartnern im Auslandseinsatz. Die Einsparungen seien deshalb außerordentlich gering. Außerdem verwende der Staat die Einsparungen nicht gezielt zur Förderung von Familien.

Für die Zeit vor dem Inkrafttreten des AGG ergebe sich der Anspruch aus der Richtlinie 2000/78/EG, weil Deutschland mit der Umsetzung der Richtlinien in Verzug gewesen sei. Die Versagung des erhöhten Auslandszuschlags für Verpartnerte stelle eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar, die unter Art. 2 Abs. 1 und 2 b der Richtlinie falle. Sie sei nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Die Begründungserwägung 22, wonach die Richtlinie einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt lässt, betreffe gleichgeschlechtliche eingetragene und damit rechtlich verbindliche Partnerschaften nicht. Die Begründungserwägung könne einen entgegenstehenden Wortlaut der Richtlinie nicht außer Kraft setzen.

Schließlich ergebe sich der Anspruch auch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Es bestünde ein Spannungsverhältnis zwischen Art. 6 Abs. 1 GG einerseits Art. 3 Abs. 1 sowie Art 2 Abs. 1 GG andererseits, das nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz, also durch einen möglichst schonen-

den Ausgleich zu lösen sei. Das Gebot der Förderung der Ehe rechtfertige eine unterschiedliche Behandlung von Ehegatten und Lebenspartnern bei den Auslandszuschlägen nicht.

Der Kläger stellt folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.20.2006 – Az. 25 Ca 6094/06 – wird aufgehoben.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.479,95 nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus € 190,77 seit dem 16.10.2005 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.11.2005 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.12.2005 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.01.2006 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.02.2006 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.03.2006 aus weiteren € 381,53 seit dem 16.04.2006 zu bezahlen.
3. Es wird festgestellt, dass im Bezug auf den Kläger die Voraussetzungen des erhöhten Auslandszuschlages für „Verheiratete“ von dem Beklagten als erfüllt anzusehen sind, solange der Kläger mit einem eingetragenen Lebenspartner am auswärtigen Dienstort einen gemeinsamen Hausstand unterhält. Es wird weiter festgestellt, dass bei Vorliegen dieser Voraussetzungen der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger künftig den erhöhten Auslandszuschlag als Vergütung monatlich im Voraus in der jeweils geltenden Höhe zu bezahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das Urteil des Arbeitsgerichts für zutreffend. Insbesondere habe das Arbeitsgericht zu Recht angenommen, dass sich ein Anspruch weder aus dem Wortlaut des § 55 Abs. 2 BBesG ergebe noch eine entsprechende Anwendung auf Lebenspartnerschaften möglich sei. Es liege auch keine verbotene Diskriminierung des Klägers vor, denn die Ehe stelle einen sachlich zulässigen Differenzierungsgrund dar.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 7.2.2007 und 20.3.2007 sowie des Beklagten vom 9.3.2007 verwiesen, außerdem auf die Sitzungsniederschrift vom 26.4.2007.

### **Entscheidungsgründe:**

#### I.

Die Berufung ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht zu Recht angenommen hat, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung des Auslandszuschlages hat. Die Voraussetzungen sämtlicher vom Kläger geltend gemachter und in Betracht kommender Anspruchsgrundlagen liegen nicht vor. Dies hat das Arbeitsgericht gründlich und überzeugend begründet. Deshalb wird zunächst auf diese Begründung Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Ergänzend und zu der Argumentation des Klägers im Berufungsverfahren wird Folgendes ausgeführt.

1. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag i.V.m. der Sonderregelung 2 d Nr. 7 Abs. 1 BAT bzw. § 45 Nr. 8 TVÖD und § 55 Abs. 2 Satz 1 BBesG. Weder der Arbeitsvertrag noch die in Bezug genommenen tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen enthalten eine planwidrige Regelungslücke, die eine ergänzende Vertragsauslegung bzw. eine entsprechende Anwendung des § 55 Abs. 2 Satz 1 BBesG auf eingetragene Lebenspartnerschaften ermöglichen könnte.

---

Der Arbeitsvertrag enthält keine eigenständigen Regelungen zur Vergütung und zum Auslandszuschlag, sondern verweist insoweit vollständig und lückenlos auf mehrere Tarifverträge. Auch diese Tarifverträge regeln die Voraussetzungen für die Zahlung eines Auslandszuschlags nicht, sondern verweisen insoweit auf § 55 Abs. 2 BBesG. Danach werden Angestellten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland Auslandsbezüge „in entsprechender Anwendung der §§ 55 bis 57 des BBesG“ gezahlt. Dies bedeutet, dass Angestellte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien unter denselben Voraussetzungen wie Beamte, Richter und Soldaten den erhöhten Auslandszuschlag erhalten sollen, also nur dann, wenn sie verheiratet sind.

Auch wenn die Tarifvertragsparteien den Fall der eingetragenen Lebenspartnerschaft nicht bedacht haben sollten, enthalten die tariflichen Regelungen jedenfalls isoliert keine planwidrige Regelungslücke. Eine solche Lücke könnte sich allenfalls aus § 55 Abs. 2 BBesG ergeben. Insoweit hat das Arbeitsgericht jedoch überzeugend begründet, dass eine entsprechende Anwendung des §§ 55 Abs. 2 BBesG auf eingetragene Lebenspartnerschaften nicht möglich ist. Der Gesetzgeber hat vielmehr bewusst davon abgesehen, Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes, die sich auf das Bestehen einer Ehe beziehen, sinngemäß auf eingetragene Lebenspartnerschaften anzuwenden.

2. Der Auslandszuschlag steht dem Kläger auch nicht als Schadensersatzanspruch zu. Für die Zeit ab 18.8.2006 ergibt sich ein Anspruch des Klägers darauf, so gestellt zu werden wie Verheiratete, nicht aus dem AGG.

Allerdings hat der Kläger im Schriftsatz vom 20.3.2007 überzeugend dargelegt, dass ein Anknüpfen an den Familienstand „verheiratet“ bei der Gewährung von Leistungen die Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft wegen ihrer sexuellen Identität ungleich behandelt. Eine bestimmte sexuelle Neigung ist zwar nicht Voraussetzung für die Begründung einer Ehe oder einer Lebenspartnerschaft. Typischerweise sind aber verheiratete Menschen heterosexuell und Partner in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft homosexuell.

Die Bestimmung des § 55 Abs. 2 BBesG ist gleichwohl nicht unwirksam, weil sie keine unzulässige Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität darstellt (§§ 7

---

Abs. 1 und 2, 3 Abs. 2 AGG). Da die unterschiedliche Behandlung nicht an die Homosexualität oder die Heterosexualität anknüpft, sondern an den Familienstand „verheiratet“, liegt eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG nicht vor. Eine denkbare mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG ist deshalb nicht gegeben, weil die unterschiedliche Behandlung von verheirateten Personen und Partnern in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dieses Ziel ist die Förderung der Ehe. Nach Art 6 Abs. 1 GG genießt nur die Ehe einen besonderen verfassungsrechtlichen Schutz. Um diesen Schutzauftrag Genüge zu tun, ist es auch Aufgabe des Staates, die Ehe durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Der Gesetzgeber ist berechtigt, die Ehe gegenüber anderen Lebensformen zu begünstigen (Bundesverfassungsgericht vom 17.7.2000 – 1 BvF 1/01 und 1 BvF 2/01 – Rn 90 und 98; Bundesverwaltungsgericht vom 26.1.2006 – 2 C 43/04 – NJW 2006, 1828; BAG vom 26.10.2006 – 6 AZR 307/06).

Der Kläger weist zwar zu Recht darauf hin, dass der Schutz der Ehe keine Benachteiligung eingetragener Lebenspartnerschaften erfordert. § 55 Abs. 2 BBesG enthält jedoch keine solche Benachteiligung, sondern lediglich eine zulässige Begünstigung der Ehe. Diese Regelung bildet zwei Gruppen von Personen, nämlich Verheiratete und Personen, die nicht in diesem Familienstand leben. Innerhalb der Gruppe der Nichtverheirateten leben Personen in ganz unterschiedlichen Lebensformen, z.B. als Singles oder in einer unehelichen Lebensgemeinschaft von Mann und Frau und machen die Verpartnerten nur einen kleinen Anteil aus. Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft werden damit nicht besonders benachteiligt, sondern ebenso behandelt wie zahlreiche andere nicht verheiratete Personen.

Die Kammer teilt auch nicht die Auffassung des Klägers, die Vorenthaltung des Auslandszuschlages bei eingetragenen Lebenspartnerschaften sei zur Förderung der Ehe nicht angemessen und erforderlich. Der Kläger argumentiert in diesem Zusammenhang, gleichgeschlechtlich ausgerichtete Menschen könnten durch Gehaltsabzüge nicht dazu veranlasst werden, auf die Eingehung einer Lebenspartnerschaft zu verzichten und stattdessen eine Ehe einzugehen. Damit stellt der Kläger isoliert auf eingetragene Lebenspartnerschaften ab und berücksichtigt nicht, dass auch zahlreiche andere Personen keinen Anspruch auf den Auslandszuschlag haben. Bei Le-

Lebensgemeinschaften zwischen Mann und Frau können finanzielle Gründe bei der Frage, ob sie heiraten wollen, durchaus eine Rolle spielen. Wenn aber nur Personen in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft den Verheirateten gleichgestellt würden, so würde sich die Frage eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) stellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zahlreiche Personen zusammenleben, die weder verheiratet noch verpartnert aber gleichwohl zum Unterhalt verpflichtet sind.

Auch die Hinweise des Klägers auf die geringe Anzahl verpartnerter Beschäftigter im Auslandseinsatz sowie darauf, dass die Einsparungen bei diesem Personenkreis nicht gezielt zur Förderung von Ehen verwendet werden, sprechen aus ähnlichen Erwägungen nicht gegen die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Gruppenbildung in § 55 Abs. 2 BBesG. Wie ausgeführt wird die Ehe durch eine besondere Vergünstigung gefördert, nicht aber durch Einsparungen bei eingetragenen Lebenspartnern. Es spricht viel dafür, dass der Gesetzgeber bei einer besoldungsrechtlichen Gleichbehandlung von Verheirateten und Partnern einer eingetragenen Lebenspartnerschaft auch andere Lebensgemeinschaften, bei denen eine Unterhaltspflicht besteht, gleichbehandeln müsste (Art. 3 Abs. 1 GG). Die damit verbundenen Mehrbelastungen für die öffentlichen Haushalte würden durchaus ins Gewicht fallen.

Der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung steht nicht entgegen, dass sie beim Kläger auf einer tarifvertraglichen Verweisungsregelung beruht. Zum einen enthalten die tarifvertraglichen Regelungen selbst keine diskriminierenden Bestimmungen. Sie wollen – wie ausgeführt – die Auslandszuschläge nicht selbständig regeln, sondern insoweit Angestellte ebenso behandeln wie Beamte, Richter und Soldaten im Auslandseinsatz. Maßgebend ist damit, ob die gesetzliche Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG). Zum anderen wäre es den Tarifvertragsparteien nicht verwehrt, in gleicher Weise wie der Gesetzgeber die Ehe zu fördern. Soweit das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen zu anderen Zuschlägen bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft (Urteil vom 29.4.2004 – 6 AZR 101/03 – NZA 05, 57; Urteil vom 26.10.2006 – 6 AZR 307/06) angenommen hat, das Ziel der Begünstigung der Ehe sei nicht durch Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt, folgt dem die Kammer nicht. Regelungen über bestimmte Zuschläge betreffen die

Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und gehören damit zum Zuständigkeitsbereich der Tarifvertragsparteien nach Art. 9 Abs. 3 GG. Die Tarifvertragsparteien können autonom entscheiden, aus welchen Gründen sie eine bestimmte tarifliche Regelung für sinnvoll halten. Die von ihnen getroffenen Regelungen dürfen nicht gegen höherrangige Rechtsquellen verstoßen. Es besteht allerdings keine Notwendigkeit, die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit durch eine gerichtliche Überprüfung der von den Tarifvertragsparteien verfolgten Ziele einzuschränken.

3. Ein Anspruch lässt sich nicht aus der Richtlinie 2000/78/EG ableiten.

a. Art. 2 Abs. 2 b der Richtlinie entspricht § 3 Abs. 2 AGG. Auch bei Anwendung der Richtlinie liegt damit keine unzulässige mittelbare Diskriminierung durch eine Vorschrift vor, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Wie oben ausgeführt sind diese negativen Tatbestandsvoraussetzungen hier erfüllt.

b. Außerdem enthält die Richtlinie keine Verpflichtung, Vergütungsbestandteile, die verheirateten Beschäftigten gewährt werden, auch den Beschäftigten zukommen zu lassen, die eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind. Sie lässt nach Nr. 22 der Begründungserwägungen einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt (BAG vom 26.10.2006 aaO).

Diesem Ergebnis stehen die Bedeutung und die Rechtswirkungen von Begründungserwägungen nicht entgegen. Auch wenn die Mitgliedstaaten zunächst unterschiedliche Auffassungen über den Inhalt der Begründungserwägungen vertreten, gibt die dann verabschiedete Fassung den maßgeblichen Willen der Mitgliedstaaten wider. Der Kläger weist zwar zu Recht darauf hin, dass die Begründungserwägungen einen entgegenstehenden Wortlaut der Richtlinie nicht außer Kraft setzen können. Die Richtlinie hat jedoch keinen entgegenstehenden Wortlaut, denn wie ausgeführt liegt schon nach Art. 2 Abs. 2 b der Richtlinie keine unzulässige mittelbare Diskriminierung vor. Der Wortlaut der Richtlinie und die Begründungserwägung Nr. 22 widersprechen sich nicht. Schließlich ist es entgegen der Auffassung des Klägers unerheblich, ob bei der Verabschiedung der Richtlinie von gleichgeschlechtlichen eingetragenen Lebenspartnerschaften die Rede war. Wie oben dargelegt enthält § 55 Abs.

2 BBesG keine Benachteiligung solcher Lebenspartnerschaften, sondern eine Begünstigung der Ehe. Dieser Gesichtspunkt ist in der Begründungserwägung sehr deutlich angesprochen.

4. Aus den ausgeführten Gründen liegt kein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder gegen Art. 3 Abs. 1 GG vor. Die Differenzierung zwischen Verheirateten und in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Mitarbeitern ist nicht sachwidrig (BAG vom 26.10.2006 aaO).

Soweit der Kläger in seinem Schriftsatz vom 20.3.2007 ausführlich vortragen lässt, dass die Ungleichbehandlung beim Auslandszuschlag letztlich auf der sexuellen Identität beruht, kann dem ebenso zugestimmt werden wie der Forderung, das Gebot der Förderung der Ehe nach Art 6 Abs. 1 GG gegen Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG abzuwägen. Diese Abwägung ergibt, dass die Begünstigung von Verheirateten bei der Zahlung des Auslandszuschlages sachlich gerechtfertigt ist.

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz folgt auch nicht daraus, dass bei anderen Vergünstigungen wie Reisekosten, Umzugskosten und Sonderurlaub die eingetragene Lebenspartnerschaft und die Ehe gleichbehandelt werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keine Verpflichtung, alle erdenklichen Leistungen zu gewähren. Im Hinblick auf die mit der Gewährung von Vergünstigungen verbundenen finanziellen Belastungen kann die Gewährung von Leistungen von der Erfüllung unterschiedlicher Anspruchsvoraussetzungen abhängig gemacht werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur berührt, soweit es um die unterschiedliche Behandlung verschiedener Personengruppen geht.

## II.

Nach § 97 Abs. 1 ZPO trägt der Kläger die Kosten seiner erfolglosen Berufung.

## III.

Dieses Urteil ist für den Beklagten unanfechtbar, da er nicht beschwert ist. Die Zulassung der Revision für den Kläger beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für den Beklagten ist dagegen 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:**

**Bundesarbeitsgerichtsgericht  
99113 Erfurt**

**Fax-Nummer:  
(0361) 2636-2000**

eingelegt und begründet werden.

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

Waitz

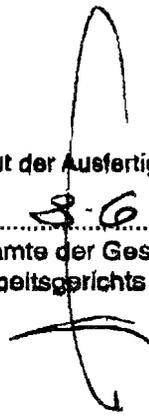
Hagn

Weinzierl

Hinweis der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.

Für den Gleichlaut der Ausfertigung mit der  
Urschrift  
München, den 8.6.07  
Der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle  
des Landesarbeitsgerichts München



Haberlander, RHM