

Kenntniszeichen: 2 AZR 592/96
Landesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 18. September 1997
- 2 AZR 592/96 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 13. Februar 1995
- 5 Ca 1070/95 -

I. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 03. Juli 1996
- 2 Sa 321/96 -

für die Amtliche Sammlung: Ja
für die Fachpresse : Ja
für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Unkündbarkeit von Teilzeitbeschäftigten nach dem
BAT

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1; BeschFG Art. 1 § 2 Abs. 1; Bundes-Ange-
stellten-Tarifvertrag (BAT) § 53 Abs. 3

Leitsatz:

Eine Tarifnorm, die wie § 53 Abs. 3 BAT den Ausschluß der or-
dentlichen Kündigung (sogenannte tarifliche Unkündbarkeit)
Teilzeitbeschäftigten nur dann gewährt, wenn deren Arbeits-
zeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines
Vollbeschäftigten beträgt, verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 592/96

2 Sa 321/96 Köln

Verkündet am
18. September 1997

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Fischer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Juli 1996
- 2 Sa 321/96 - wird auf ihre Kosten zurückgewie-
sen.

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 1951 geborene Kläger ist seit 1974 als teilzeitbeschäf-
tigter Lehrer an der von der Beklagten betriebenen Musikschule
tätig. Während der gesamten Dauer des Vertragsverhältnisses war
der Kläger unterhältig, jedoch oberhalb der jeweiligen Geringfü-
gigkeitsgrenze beschäftigt. Zuletzt erzielte er bei einer Ar-
beitszeit von 12,33 Arbeitsstunden je Woche eine Bruttomonatsver-
gütung in Höhe von 2.033,00 DM.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beider-
seitiger Tarifbindung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)
Anwendung. § 53 Abs. 3 BAT lautet wie folgt:

"Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 und ohne die
nach § 72 Abschn. A Ziff. I berücksichtigten Zei-
ten) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Voll-
endung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte
unkündbar, wenn die arbeitsvertraglich vereinbar-
te durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ar-
beitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen
Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftig-
ten Angestellten beträgt."

Während der allgemeinen Schulferien wird an der Musikschule
der Beklagten nicht unterrichtet. Mit Rücksicht darauf, daß Mu-
sikschullehrer im Angestelltenverhältnis nur einen jährlichen Ur-
laubsanspruch von sechs Wochen haben, tatsächlich jedoch in der
Regel 14 Wochen im Jahr von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung



freigestellt sind, beschloß der Rat der Beklagten aus Gründen der Haushaltskonsolidierung am 28. September 1994, die sogenannten Ferienüberhänge bei den Musikschullehrern unverzüglich abzubauen. Die Beklagte bemühte sich daraufhin um eine einvernehmliche Regelung mit dem Kläger dahingehend, daß er bei gleichbleibender Vergütung wöchentlich 1,61 Stunden zusätzlich arbeiten sollte. Diese kam nicht zustande. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 22. März 1995, dem Kläger einige Tage später zugegangen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 30. September 1995 und bot dem Kläger gleichzeitig an, ihn ab dem 1. Oktober 1995 bei gleichbleibender Wochenstundenzahl zu einem um 234,00 DM brutto verringerten Monatsentgelt an der Musikschule weiter zu beschäftigen. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an.

Mit seiner am 13. April 1995 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Änderung seiner Arbeitsbedingungen gewandt. Nachdem er zunächst die Ansicht vertreten hat, die Kündigung sei sozialwidrig, hat er sich zweitinstanzlich nur noch darauf berufen, er sei gemäß § 53 Abs. 3 BAT im Zeitpunkt des Zugangs der Änderungskündigung unkündbar gewesen. Die Tatsache, daß er nicht mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten tätig geworden sei, schließe die Unkündbarkeit nicht aus. Die entsprechende Regelung in § 53 Abs. 3 BAT sei wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG unwirksam.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß Änderungskündigung der Beklagten vom 22. März 1995 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die in § 53 Abs. 3 BAT vorgenommene Differenzierung sei rechtlich zulässig, da sachlich begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß Änderungskündigung vom 22. März 1995 unwirksam ist. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten sei unwirksam. Der Kläger sei gemäß § 53 Abs. 3 BAT ordentlich nicht mehr kündbar. Nach dem Wortlaut der Vorschrift gelte die Regelung über die Unkündbarkeit zwar nicht für unterhälftig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die Vorschrift des



§ 53 Abs. 3 BAT sei jedoch insoweit gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen Art. 1 § 2 BeschFG unwirksam. Unterhäftig Teilzeitbeschäftigte würden durch die tarifliche Vorschrift ohne rechtfertigenden Grund allein wegen ihrer Teilzeitarbeit benachteiligt. Dies habe zur Folge, daß der Kläger einem mindestens häftig beschäftigten Arbeitnehmer gleichzustellen und er damit gemäß § 53 Abs. 3 BAT unkündbar geworden sei.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

1. Gemäß Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

a) Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG findet seit dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens am 1. Mai 1985 auf das im Jahre 1974 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die vorgenannte Regelung gilt nicht nur für Verträge, die nach ihrem Inkrafttreten geschlossen worden sind, sondern auch für solche, die im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens bereits bestanden (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe und zuletzt BAG Urteil vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 - AP Nr. 54 zu § 2 BeschFG 1985, zu B II 1 a der Gründe, m.w.N., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).



b) Vorliegend will die Beklagte die Ungleichbehandlung des unterhäftig teilzeitbeschäftigten Klägers gegenüber überhäftig teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern damit begründen, daß § 53 Abs. 3 BAT dies vorsieht. Zwar kann nach dem Wortlaut des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG durch Tarifvertrag von den Vorschriften des zweiten Abschnitts des Beschäftigungsförderungsgesetzes (Teilzeitarbeit) auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies rechtfertigt aber keine Ungleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten ohne sachlichen Grund, denn auch die Tarifvertragsparteien sind bei ihrer Normsetzung an die Grundrechte und damit auch an den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden (vgl. BAG Urteil vom 5. November 1992 - 6 AZR 420/91 - AP Nr. 5 zu § 10 TV Arb Bundespost; BAG Urteil vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 - aaO, m.w.N.).

2. Sachliche Gründe, die die unterschiedliche Behandlung der unterhäftig Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten gemäß § 53 Abs. 3 BAT rechtfertigen, bestehen nicht. Nach dem eindeutigen Tarifwortlaut erfolgt die Differenzierung nur nach dem Kriterium der Länge der Arbeitszeit.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt jedoch allein das unterschiedliche Arbeitspensum der Teilzeitbeschäftigten und der Vollzeitbeschäftigten eine unterschiedliche Behandlung noch nicht. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (statt vieler: BAG Urteil vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe, m.w.N.). Die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Menge der Arbeitsleistung stellt somit für sich genommen keinen sachlichen Grund dar, um unterschiedliche Voraussetzungen für den Eintritt der Unkündbarkeit zu rechtfertigen.

b) Soweit die Revision meint, einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung daraus herleiten zu können, daß der nach ihrer Ansicht der tariflichen Unkündbarkeit vergleichbare Status des Lebenszeitbeamten nur bei einer Arbeitszeit bis zur Hälfte der Normalarbeitszeit erlangt werden könne, kann dem nicht gefolgt werden. Arbeits- und Beamtenverhältnisse unterscheiden sich so wesentlich voneinander, daß sie miteinander nicht verglichen werden können (BAG Urteil vom 17. Dezember 1992 - 10 AZR 306/91 - AP Nr. 105 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II der Gründe). Die Unkündbarkeit eines Beamten resultiert aus dem Bestehen eines besonderen Dienst- und Treueverhältnisses und ist ein, unter dem verfassungsrechtlichen Schutz des Art. 33 Abs. 5 GG stehender, hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums. Gründe, die ausschließlich im Bereich des Beamtenrechts liegen, können einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung der Angestellten untereinander nicht darstellen (BAG Urteil vom 17. Juli 1993 - 6 AZR 620/92 - BAGE 73, 262, 267 = AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985, zu B II 2 d bb der Gründe).

c) Sieht man es in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht als möglich an, daß durch die Garantie der Unkündbarkeit zumindest auch eine langjährige Treue zum öffentlichen Arbeitgeber belohnt werden soll, so besteht insoweit kein wesentlicher Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985,



zu II 3 c cc (5) der Gründe). Die Betriebstreue bemißt sich nach der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, nicht nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit.

d) Selbst wenn man aber mit der Revision unterstellt, daß die Vorschrift des § 53 Abs. 3 BAT nicht die Belohnung der Treue zum öffentlichen Arbeitgeber, sondern die Schaffung einer zusätzlichen sozialen Absicherung für Arbeitnehmer zum Ziel hat, die längere Zeit bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und ein gewisses Alter erreicht haben, läßt sich daraus eine sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung nicht herleiten. Soweit die Revision die Ansicht vertritt, unterhältig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bedürften einer derartigen Absicherung nicht, vermag dies nicht zu überzeugen. Diese Argumentation verkennt, daß vielen Arbeitnehmern als einzige Möglichkeit der Erwerbstätigkeit nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis bleibt. Dies gilt in besonderem Maße für alleinerziehende Mütter und Väter, für die sich wegen der geringeren täglichen Arbeitszeit und der flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten häufig nur eine Teilzeitbeschäftigung mit den erzieherischen Aufgaben in Einklang bringen läßt. Solche Arbeitnehmer sind zur Sicherung ihrer Existenz in gleicher Weise auf ihren Arbeitsplatz angewiesen wie Vollzeitbeschäftigte. Aber auch bei Teilzeitbeschäftigten, die anderweitig finanziell abgesichert sind (z.B. über Einkünfte des Ehepartners oder aus einer weiteren Teilzeitbeschäftigung), kann nicht generell von einer geringeren Schutzbedürftigkeit ausgegangen werden. Auch soweit es sich nur um einen Zusatzerwerb handelt, ist dieser häufig für das Auskommen der Familie notwendig oder gar unverzichtbar (BAG Urteil vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 -, aaO, zu B II 2 d der Gründe).



3. Verstößt somit der Ausschluß der unterhäftig Teilzeitarbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des § 53 Abs. 3 BAT mangels eines sachlichen Grundes gegen Art. 3 Abs. 1 GG, so war der Kläger bei Ausspruch der Kündigung ordentlich unkündbar. Es kann dabei offenbleiben, ob der Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dazu führt, daß lediglich der Ausschluß der unterhäftig beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des § 53 Abs. 3 BAT unwirksam ist und deshalb § 53 Abs. 3 BAT bis zu einer tariflichen Neuregelung unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit für alle Beschäftigten gilt oder ob der Verfassungsverstoß zu einer Tariflücke führt, die evtl. durch die Gerichte gefüllt werden muß. Soweit das Senatsurteil vom 13. März 1997 (- 2 AZR 175/96 - AP Nr. 54 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) dahingehend verstanden werden könnte, es trete in derartigen Fällen stets eine vollständige Unwirksamkeit der Tarifregelung ein, die nur durch eine tarifliche Neuregelung behoben werden könnte, nimmt der Senat die Gelegenheit wahr, folgendes klarzustellen: Auch wenn infolge des Verfassungsverstoßes von einer Nichtigkeit der Tarifnorm auszugehen ist, ist zu prüfen, ob eine geltungserhaltende Reduktion möglich ist. Dies könnte bei einer Tarifnorm, die die tarifliche Unkündbarkeit bei Teilzeitbeschäftigten von einer längeren Beschäftigungsdauer als bei Vollbeschäftigten abhängig macht, dazu führen, daß die ordentliche Unkündbarkeit sowohl der Teilzeit- als auch der Vollbeschäftigten wenigstens nach Zurücklegen der längeren Beschäftigungszeit angenommen werden muß. All dies kann im vorliegenden Fall aber dahinstehen. Jedenfalls für die Vergangenheit läßt sich - unbeschadet der Möglichkeit der Tarifvertragspartei-



en, eine neue Regelung für die Zukunft zu treffen - die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften nur dadurch verwirklichen, daß auch den unterhelftig beschäftigten Teilzeitkräften die Unkündbarkeit gewährt wird (vgl. auch BAG Urteil vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 - AP Nr. 54 zu § 2 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 13. November 1985 - 4 AZR 234/84 - BAGE 50, 137, 144 ff. = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG). Dies gebietet auch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG. Da der Kläger die übrigen Voraussetzungen des § 53 Abs. 3 BAT zum Zeitpunkt des Zugangs der Änderungskündigung erfüllte (vgl. zur Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit nach § 19 BAT BAG Urteil vom 15. Mai 1997 - 6 AZR 40/96 - zur Veröffentlichung bestimmt), konnte ihm ordentlich nicht mehr gekündigt werden.

4. War der Kläger zum Zeitpunkt des Zugangs der Änderungskündigung gemäß § 53 Abs. 3 BAT unkündbar, so führt dies entgegen der Ansicht der Revision zur Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen. § 53 Abs. 3 BAT gilt allgemein für Kündigungen, also auch für Änderungskündigungen. § 55 Abs. 2 BAT läßt sogar ausdrücklich unter besonderen Voraussetzungen die Änderungskündigung nach § 53 Abs. 3 BAT unkündbarer Angestellter zu. Diese Vorschrift wäre überflüssig, wenn § 53 Abs. 3 BAT nur die Beendigungskündigung beträfe. Dem steht auch nicht entgegen, daß der Kläger das Änderungsangebot der Beklagten unter Vorbehalt angenommen hat. Im Rahmen einer Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG können neben der fehlenden sozialen Rechtfertigung auch andere Unwirksamkeitsgründe geltend gemacht werden (vgl. BAG Urteil vom 23. März 1983 - 7 AZR 157/81 - BAGE 42, 142, 147 = AP Nr. 1



zu § 6 KSchG 1969, zu I 3 der Gründe; KR-Rost, 4. Aufl., § 2 KSchG Rz 155; Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 12. Aufl., § 4 Rz 44; Löwisch, KSchG, 7. Aufl., § 2 Rz 50; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., Rz 1245).

Etzel

Bitter

Bröhl

Fischer

Baerbaum





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)