

Aktenzeichen: 3 AZR 173/92  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 28. Juli 1992  
- 3 AZR 173/92 -

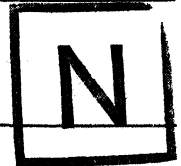
I. Arbeitsgericht  
Hildesheim

Urteil vom 29. Oktober 1991  
- 2 Ca 133/91 -

II. Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

Urteil vom 27. März 1992  
- 9 Sa 1502/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; BGB § 242 Gleichbehandlung; GG  
Art. 3, 20 Abs. 3; BeschFG 1985 §§ 2, 6

Leitsätze:

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Eine Gruppenbildung muß sachlichen Kriterien entsprechen. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 12. November 1991 - 3 AZR 489/90 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).
2. § 2 Abs. 1 BeschFG konkretisiert das Gebot der Gleichbehandlung für den Bereich der Teilzeitarbeit. Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern allein wegen der Teilzeitarbeit ist unzulässig. Sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften gestatten, müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Das Verbot einer Ungleichbehandlung ohne sachliche Rechtfertigung galt auch in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte nicht erst seit dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am 1. Mai 1985. § 2 Abs. 1 BeschFG konkretisiert lediglich ohnehin geltendes Recht.
4. a) Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird nicht durch den Tarifvorrang gem. § 6 Abs. 1 BeschFG aufgehoben. Die Bestimmung gestattet es den Tarifvertragsparteien nicht, Teilzeitarbeitnehmer ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln.  
  
b) Der Grundsatz der Vertragsfreiheit steht dem Anspruch auf Gleichbehandlung dann nicht entgegen, wenn der Arbeitgeber Leistungen nicht individuell, sondern nach einem erkennbaren Prinzip nach formell abstrakten Regeln gewährt.
5. Der allgemeine und vollständige Ausschluß unterhalbzeitig und unter 18 Wochenstunden beschäftigter Arbeitnehmer von tariflich vorgesehenen Leistungen ist unwirksam, wenn dafür nicht sachlich billigenswerte Gründe bestehen.  
  
a) Eine tarifliche Regelung als solche stellt noch keinen sachlichen Grund für einen ungerechtfertigten Ausschluß von Arbeitnehmergruppen von tariflichen Leistungen dar. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien hat ihre Grenzen im übergeordneten zwingenden Recht.  
  
b) Der Ausschluß teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist nicht deshalb gerechtfertigt, weil ein System einer kaufkraftstabilen Gesamtversorgung entwickelt wurde.  
  
c) Der Anspruch der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf eine anteilige Gesamtversorgung scheitert nicht an einem fehlenden Versorgungsbedarf.
6. Hat der Arbeitgeber teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer unter Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von der Zusatzversorgung ausgeschlossen, so ist er verpflichtet, den Arbeitnehmern eine gleichwertige Versorgung zu verschaffen. Kann der Arbeitnehmer nicht nachversichert werden, so muß der Arbeitgeber selbst eintreten.
7. Der Anspruch des Arbeitnehmers setzt nicht voraus, daß der Arbeitgeber schuldhaft gehandelt hat. Der Arbeitnehmer, der Gleichbehandlung begehrt, verlangt nicht Schadenersatz, sondern Erfüllung des Anspruchs auf Gleichbehandlung.
8. Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an beachtet wird, auch wenn er Jahre zurückliegt, die Folgen der Verletzung sich aber erst heute zeigen. Die Rechtslage ließ kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, daß teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund benachteiligt werden dürfen.
9. Es bleibt offen, ob Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit unter der Geringfügigkeitsgrenze gem. § 8 SGB IV lag, eine Zusatzversorgung verlangen können.



3 AZR 173/92

-----  
9 Sa 1502/91 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. Juli 1992

## U r t e i l

Bittner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Zieglwalner und  
Großmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom  
27. März 1992 - 9 Sa 1502/91 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das  
Urteil des Arbeitsgerichts Hildesheim vom  
29. Oktober 1991 - 2 Ca 133/91 - wird zurück-  
gewiesen.
3. Auf die Berufung der Klägerin wird das vor-  
bezeichnete Urteil des Arbeitsgerichts Hildes-  
heim teilweise geändert und neu gefaßt wie  
folgt:

Es wird festgestellt, daß das beklagte Land  
verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. August  
1991 eine monatliche Rente in der Höhe zu zah-  
len, die zu zahlen wäre, wenn die Klägerin vom  
1. September 1972 bis zum 31. Juli 1991 bei  
der VBL versichert gewesen wäre.

Die rückständigen Rentenbeträge sind ab 1. Au-  
gust 1991 vom jeweiligen Fälligkeitsdatum an  
mit 4 % zu verzinsen.

4. Das beklagte Land hat die Kosten des Rechts-  
streits 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 :

Die Klägerin verlangt von dem beklagten Land eine monatliche  
Rente. Sie will so gestellt werden, wie wenn sie bei der Versi-  
cherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert gewe-  
sen wäre.

Die Klägerin ist am 27. Juli 1931 geboren. Sie ist ausgebil-  
dete Damenschneiderin. Seit dem 15. August 1967 war sie bei dem



beklagten Land als Lehrerin beschäftigt. Anfänglich unterrichtete sie zwei und anschließend vier Stunden pro Woche. Ab 1. September 1972 leistete sie wöchentlich acht und ab 1. Februar 1975 zwölf Unterrichtsstunden. Die Klägerin unterrichtete zuletzt in dem Fach "Textiles Gestalten" an der Grundschule H und der Realschule B . Beide Parteien sind tarifgebunden.

Die Klägerin erhielt eine Vergütung nach Jahreswochenstunden. Durch Urteil vom 27. März 1990 hat das Arbeitsgericht Hildesheim (2 Ca 515/89) das beklagte Land verurteilt, der Klägerin eine anteilige Vergütung der VergGr. VI b BAT, tarifliches Urlaubsgeld und die tarifliche Zuwendung zu zahlen. Das Urteil ist rechtskräftig.

Am 31. Juli 1991, nach Vollendung ihres 60. Lebensjahres, trat die Klägerin in den Ruhestand. Seit dem 1. August 1991 bezieht sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Wegen ihrer Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit und weniger als 18 Stunden in der Woche wurde die Klägerin zunächst nicht zur Zusatzversorgung bei der VBL angemeldet. Erst ab 1. April 1991 wurde sie nach einer entsprechenden Änderung des BAT, des ihn ergänzenden Versorgungstarifvertrags und der Satzung der VBL angemeldet.

Die Klägerin hat geltend gemacht, das beklagte Land müsse sie so stellen, wie sie stünde, wenn sie vom 1. September 1972 an bei der VBL versichert worden wäre. Die daraus resultierende anteilige Zusatzrente müsse das Land ihr ab 1. August 1991 zahlen. Zwar könne sie ihren Anspruch nicht auf eine mittelbare Frauen-



diskriminierung stützen, da im Land Niedersachsen der Anteil der unter halbzeitig beschäftigten Frauen unter dem der Männer gelegen habe. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verstoße jedoch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz der Verfassung (Art. 3 Abs. 1 GG), den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und - seit dem 1. Mai 1985 - gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitkräften gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet sei, ihr beginnend mit dem 1. August 1991, eine monatliche Rente in der Höhe zu zahlen, die zu zahlen wäre, wenn sie in der Zeit vom 1. September 1972 bis zum 31. Juli 1991 bei der VBL versichert gewesen wäre, und zwar nebst 4 % Zinsen ab jeweiliger Fälligkeit.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die unterschiedliche Behandlung entsprechend den bis zum 31. März 1991 geltenden tariflichen Regelungen sei zulässig gewesen. Bis zu diesem Zeitpunkt habe für die Klägerin keine Versicherungspflicht bestanden. Erst die Änderung des Versorgungstarifvertrags mit Wirkung vom 1. April 1991 und die entsprechende Änderung der Satzung der VBL hätten dazu geführt, daß Arbeitnehmer mit weniger als 18 Wochenstunden bis zur Grenze der geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV zur Zusatzversorgung anzumelden seien. Es sei sachgerecht gewesen, Arbeitnehmer mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bzw. 18 Wochenstunden von der Zusatzversorgung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



auszuschließen. Der Tarifvertrag selbst sei der sachliche Grund. Ein Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag durchführe, handle nicht unsachlich oder gar willkürlich. Die Tarifvertragsparteien hätten im Rahmen ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifhoheit die Befugnis, Rechtsnormen zu setzen. Sie hätten ursprünglich ein beamtenähnliches Versorgungssystem schaffen wollen. Ein solches System habe sich für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht geeignet. Bei solchen Arbeitnehmern fehle es regelmäßig an einer entsprechenden Dienst- und Treuepflicht sowie einer beamtenähnlichen Lebensarbeitszeit. Erst allmählich habe sich das tarifliche Versorgungssystem aus diesem Zusammenhang gelöst. Außerdem seien die unterhältig bzw. mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigten Arbeitnehmer nicht schutzbedürftig. Ihre Versorgung werde in der Regel anderweitig sichergestellt. Auch das Arbeitsförderungs-gesetz ziehe dieselben Grenzen für den Anspruch auf Arbeitslosen-geld wie der BAT für seinen Geltungsbereich (vgl. §§ 101, 102 AFG). Im übrigen scheide ein Schadenersatzanspruch aus, weil ein tarifgebundener Arbeitgeber, der nichts anderes tue als das gel-tende Tarifrecht anzuwenden, nicht schuldhaft handle. Zudem sei es rechtlich und tatsächlich unmöglich, der Klägerin eine Versi-cherung zu verschaffen, die derjenigen bei der VBL entspreche. Das Land selbst könne nicht verpflichtet werden, eine solche Ver-sicherung einzurichten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben; es hat festgestellt, das beklagte Land sei verpflichtet, die Kläge-rin so zu stellen, als sei sie vom 1. Mai 1985 bis zum 31. Juli



1991 bei der VBL versichert worden. Das Berufungsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Berufung des beklagten Landes die Klage insgesamt abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision der Klägerin, die ihr ursprüngliches Klageziel - Gleichstellung für die Zeit vom 1. September 1972 bis zum 31. Juli 1991 - weiterverfolgt.

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

Die Revision ist begründet. Die Klägerin kann von dem beklagten Land verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sie seit dem 1. September 1972 bei der VBL versichert worden.

A. Die Klage ist zulässig.

1. Die Klägerin begehrt die Feststellung einer Zahlungspflicht des beklagten Landes. Diese Klage ist auf das Bestehen eines Rechtsverhältnisses i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet.

Ein Feststellungsantrag gegen den öffentlichen Dienstgeber reicht aus, selbst wenn es der Klägerin möglich wäre, einen bezifferten Zahlungsantrag zu stellen. Das beklagte Land muß auch aufgrund eines Feststellungsurteils leisten. Eines Vollstreckungstitels bedarf es nicht. Zudem kommt es der Klägerin nicht darauf an, daß das beklagte Land selbst zahlt. Es geht ihr allein um die Feststellung, daß das beklagte Land Schuldnerin der geltend gemachten Versorgungsverbindlichkeit ist, gleichgültig wie diese abgewickelt wird.



2. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 ZPO): Das Zahlungsbegehren ist zeitlich begrenzt auf die Zeit ab 1. August 1991. Die Elemente für die Berechnung des Anspruchs sind hinreichend deutlich beschrieben; die Klägerin will so gestellt werden, als sei sie als Teilzeitbeschäftigte entsprechend der von ihr tatsächlich erbrachten Stundenzahlen in der Zeit vom 1. September 1972 bis zum 31. Juli 1991 bei der VBL versichert gewesen. Hieraus läßt sich ein anteiliger Versorgungsanspruch der Klägerin entsprechend den Leistungsbestimmungen der VBL ermitteln.

B. Die Klage ist auch begründet. Das beklagte Land muß der Klägerin eine Versorgung verschaffen, wie sie die Klägerin beziehen würde, wenn sie seit dem 1. September 1972 bei der VBL versichert worden wäre.

I. Der Anspruch hat seine Grundlage in dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Klägerin kann verlangen, mit denjenigen Arbeitnehmern des beklagten Landes gleichgestellt zu werden, die Vollzeitarbeit oder in einem größeren Umfang als die Klägerin Teilzeitarbeit geleistet haben und deswegen Versorgungsansprüche erwerben konnten. Das beklagte Land darf die Klägerin nicht wegen ihres geringeren Maßes an Teilzeitarbeit schlechter stellen. Für die Zeit ab 1. Mai 1985 folgt der Anspruch der Klägerin aus § 2 Abs. 1 BeschFG.

1. Die Klägerin kann ihren Anspruch allerdings nicht unmittelbar auf vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen stützen.



a) Individuelle Versorgungszusagen scheiden aus. Die Dienstverträge der Klägerin mit dem beklagten Land sahen eine zusätzliche Altersversorgung nicht vor.

b) Auch aus den für das Land Niedersachsen geltenden tariflichen Bestimmungen des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen kann die Klägerin keinen Anspruch auf Zusatzversorgung herleiten. Zwar sind beide Parteien tarifgebunden (§ 4 Abs. 1 TVG), jedoch waren gemäß § 3 q BAT bis zum 31. März 1991 Mitarbeiter mit weniger als 18 Wochenstunden Arbeitszeit von der Geltung des Tarifvertrags ausgeschlossen. § 5 VerSTV und die Satzung der VBL sahen bis zu diesem Zeitpunkt die Versicherung von Arbeitnehmern mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit nicht vor (zur tariflichen Entwicklung vgl. Berger/Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Stand 1. Juli 1991, § 5 VerSTV Rz 6 a und 6 b). Erst der 20. Änderungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag vom 16. März 1991 senkte mit Wirkung vom 1. April 1991 die Versicherungspflicht bis zur Grenze der geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV (vgl. auch hierzu Berger/Kiefer, aaO, § 5 VerSTV Rz 1).

c) Die Klägerin hat unstreitig in der streitbefangenen Zeit vom 1. September 1972 bis zum 31. Juli 1991 mit acht bzw. zwölf wöchentlichen Unterrichtsstunden weniger als 18 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit, jedoch mehr als eine geringfügige Tätigkeit im Sinne des § 8 SGB IV erbracht. Die Anmeldung der Klägerin zur VBL ab 1. April 1991 hat keinen Versorgungsanspruch mehr begründen



können; die Klägerin konnte bis zum Eintritt in den Ruhestand die Wartezeit von 60 Umlagemonaten (§ 38 Abs. 1 VBL-Satzung) nicht mehr erfüllen.

2. Der Anspruch der Klägerin folgt jedoch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und, für die Zeit ab 1. Mai 1985, aus dem Verbot der Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gem. § 2 Abs. 1 BeschFG.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Eine Gruppenbildung muß sachlichen Kriterien entsprechen. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 12. November 1991 - 3 AZR 489/90 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 112 I 5 und II, S. 862 ff., m.w.N.).

Dieser dem Privatrecht zuzuordnende allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist inhaltlich bestimmt durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gehört nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dem vorstaatlichen überpositiven Recht an (BVerfGE 1, 208, 233; 6, 84, 91). Er gewährt dem einzelnen ein subjektives öffentliches Recht gegen den Staat auf Rechtsgleichheit. An ihn sind Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung ge-

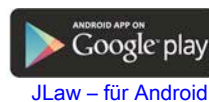


bunden (Art. 1 Abs. 3 GG). Aber auch die Träger kollektiver Ordnungen, d.h. auch die Tarifvertragsparteien, haben ihn zu beachten, da sie Gesetze im materiellen Sinn schaffen (statt aller: BVerfGE 21, 362, 372 = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO; BAGE 42, 217, 220 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe). Der allgemeine Gleichheitssatz ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts gilt.

Gegenüber diesen allgemeinen Rechtsgrundsätzen regelt § 2 Abs. 1 BeschFG nur einen Ausschnitt. Diese Vorschrift konkretisiert das Gebot der Gleichbehandlung für den Bereich der Teilzeitarbeit. Der Gesetzgeber wollte dazu beitragen, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, aber auch einen besseren Schutz der Teilzeitarbeit zu erreichen (vgl. Wlotzke, NZA 1984, 217 ff.). Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern soll nicht wegen der Teilzeitarbeit zulässig sein. Sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften gestatten, müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (Wlotzke, NZA 1984, 218).

b) Der allgemeine und der besondere Gleichbehandlungsgrundsatz des § 2 Abs. 1 BeschFG sind im Streitfall anzuwenden.

(1) Das Verbot einer Ungleichbehandlung ohne sachliche Rechtfertigung galt auch in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte nicht erst seit dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am

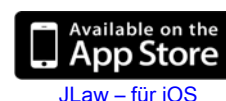


1. Mai 1985. § 2 Abs. 1 BeschFG konkretisiert lediglich ohnehin geltendes Recht (vgl. Hanau, NZA 1984, 345 ff.).

(2) Die Geltung des § 2 Abs. 1 BeschFG wird nicht durch den Tarifvorrang gem. § 6 Abs. 1 BeschFG aufgehoben. Die Bestimmung gestattet es den Tarifvertragsparteien, von den Vorschriften über die Teilzeitarbeit auch zuungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen.

Es ist schon zweifelhaft, ob der BAT und der ihn ergänzende Versorgungstarifvertrag in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen eine abweichende Regelung i. S. des § 6 Abs. 1 BeschFG enthielten (vgl. Teil-Urteil des Fünften Senats des BAG vom 25. Januar 1989, BAGE 61, 45, 47 ff. = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu III der Gründe). Gem. § 3 q BAT und § 5 VerSTV waren bis zum 31. März 1991 die unterhalbzeitig bzw., ab 1. Januar 1988, die unter 18 Wochenstunden beschäftigten Arbeitnehmer vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgenommen. Die Herausnahme dieser Arbeitnehmergruppe aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge schafft nach dieser Auffassung noch keine abweichende Regelung.

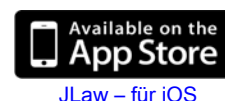
Aber auch wenn man, wie der Senat, den Ausschluß von Arbeitnehmern vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags als ein rechtstechnisches Mittel zum Ausschluß der Arbeitnehmer von tariflich vorgesehenen Leistungen ansieht, wäre eine solche "Regelung" mit dem Ziel des Ausschlusses unterhalbzeitig bzw. unter 18 Wochenstunden beschäftigter Arbeitnehmer ohne das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe unwirksam (Beschuß des Senats vom 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - BAGE 62, 334, 338 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985). Hanau (NZA 1984, 345, 346) weist zutreffend



darauf hin, daß auch das Beschäftigungsförderungsgesetz den Tarifvertragsparteien nicht das Recht eröffnet, unsachlich benachteiligende Regelungen zu beschließen. Das Verbot einer unsachlich benachteiligenden Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern beruht auf Art. 3 Abs. 1 GG (in diesem Sinne auch Schüren/Kirsten, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985; Kraft/Raab, Anm. zu EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 3). Daran müssen sich auch die Tarifvertragsparteien halten. In der Sache folgt auch der Sechste Senat dieser Auffassung (Urteil vom 7. November 1991 - 6 AZR 392/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen - zu I 3 d der Gründe).

(3) Der Anwendung des - allgemeinen und besonderen - Gleichbehandlungsgrundsatzes steht auch nicht der Grundsatz der Vertragsfreiheit entgegen.

Die Auffassung, daß Teilzeitarbeitnehmer sowohl im Verhältnis untereinander als auch im Verhältnis zu Vollzeitarbeitnehmern nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandelt werden dürfen, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Zwar wird die Ansicht vertreten, bis zum Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes habe bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gehabt (BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, zu IV der Gründe; BAG Urteil vom 23. Oktober 1991 - 4 AZR 500/90 - ZTR 1992, 72; GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 121). Der Anspruch der Klägerin auf Gleichbehandlung scheitert aber nicht an diesem Vorrang. Er gilt nur für



individuell getroffene Vereinbarungen. Stellt der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer besser, so können die anderen Arbeitnehmer daraus keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Dagegen greift das Gebot der Gleichbehandlung immer dann ein, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren Prinzip in Gestalt abstrakter Regelungen gewährt (BAGE 45, 66, 73 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 24. Oktober 1989 - 8 AZR 5/89 - BAGE 63, 181, 185 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrlG, zu II 2 der Gründe; der Sache nach ebenso Urteil des Senats vom 12. November 1991 - 3 AZR 489/90 - zu 3 a und b der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Urteil des Senats vom 12. Juni 1990 - 3 AZR 166/89 - AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG, zu I 2 a und b der Gründe).

3. Die Voraussetzungen eines Anspruches auf Gleichbehandlung sind im Streitfall erfüllt.

a) Das beklagte Land hat die Klägerin ungleich behandelt und sie im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Teilzeitarbeitnehmern mit längeren Arbeitszeiten schlechter gestellt. Das beklagte Land hat im Hinblick auf die Zusatzversorgung seiner Arbeitnehmer Gruppen gebildet; es hat in Anwendung des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags bis zum 31. Dezember 1987 nur halbezeitig und länger beschäftigte Arbeitnehmer und anschließend bis zum 31. März 1991 nur Arbeitnehmer mit 18 Wochenstunden und mehr zur Zusatzversorgung angemeldet. Die Arbeitneh-



mer mit Arbeitszeiten unterhalb dieser Grenzen hat es von der Zusatzversorgung ausgeschlossen.

b) Die Ungleichbehandlung erfolgte wegen der Teilzeitarbeit. Auch dies ergibt sich aus der Anwendung der tariflichen Regelungen des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags durch das beklagte Land als Arbeitgeber. Sowohl § 3 q BAT als auch § 5 VerSTV unterschieden in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen allein nach dem zeitlichen Umfang der Arbeitsverpflichtung der Teilzeitbeschäftigten.

c) Der Ausschluß der betroffenen Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung war willkürlich. Für eine Gruppenbildung allein nach dem Umfang der Teilzeitarbeit gab es keinen sachlichen Grund.

(1) Das beklagte Land macht geltend, schon der Tarifvertrag als solcher stelle einen sachlichen Grund für den Ausschluß dar. Diese Auffassung verkennt, daß, wie bereits dargestellt, nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch tarifliche Regelungen dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG genügen müssen. Auch die Tarifvertragsparteien dürfen Gruppen nur nach sachlichen Kriterien bilden, gleich ob die Gruppenbildung durch tarifliche Rechtsnormen oder durch Ausschluß vom Geltungsbereich des Tarifvertrags stattfindet. Insoweit geht der Hinweis des beklagten Landes fehl, den Tarifvertragsparteien stehe ein weiter Regelungs- und Ermessensspielraum zu. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien endet an den Grenzen zwingenden übergeordneten Rechts (vgl. auch hierzu Hanau, NZA 1984, 345, 346).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Demgemäß erweist sich auch der Hinweis des beklagten Landes auf die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifhoheit der Verbände als unmaßgeblich. Auch wenn die Tarifvertragsparteien, wie das beklagte Land hervorhebt, nicht gezwungen werden können, für alle Arbeitnehmer einer Branche, eines öffentlichen Dienstbereichs oder eines Unternehmens - beim Firmentarifvertrag - einen Tarifvertrag abzuschließen, müssen sie dann, wenn sie Ansprüche auf tarifliche Leistungen vereinbaren, zwingendes Recht beachten. Sie dürfen nicht einen Teil der Arbeitnehmerschaft aus sachlich nicht berechtigten Gründen von diesen Leistungen ausschließen (so Beschluß des Senats vom 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - AP, aaO, zu B der Gründe; vgl. ferner BAG Urteil vom 15. November 1990 - 8 AZR 283/89 - BAGE 66, 220, 223 = AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985, zu I der Gründe).

(2) Das beklagte Land beruft sich zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer auf den Grundgedanken und die Geschichte der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Ausgang der Entwicklung sei das Bestreben gewesen, den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes eine beamtenähnliche Versorgung zu verschaffen. Mit Wirkung vom 1. Januar 1967 sei ein volldynamisches Gesamtversorgungssystem eingeführt worden. Dieses sei nur zu rechtfertigen gewesen, wenn dem Versorgungsanspruch eine beamtenähnliche Dienst- und Treuepflicht sowie eine beamtenähnliche Lebensarbeitszeit gegenübergestanden hätten. Für weniger als halbezeitig beschäftigte Arbeitnehmer oder gar Arbeitnehmer mit einer noch geringeren Arbeitszeit sei ein solches System ungeeig-

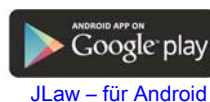
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



net und auch nicht entwickelt worden (zum ganzen Kiefer, ZTR 1989, 91, 94).

Es mag zutreffen, daß eine dynamisierte Vollversorgung der Arbeitnehmer entsprechend der Versorgung der Beamten nicht mehr dem ursprünglichen Vorstellungsbild entspricht, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer - anteilig - eine gleiche Versorgung verlangen können. Das ändert aber nichts daran, daß die Gewährung anteiliger Versorgungsleistungen auch in einem System möglich ist, das als Gesamtversorgungssystem entwickelt wurde und eine kaufkraftstabile Vollversorgung vorsah. In der Privatwirtschaft sind teilzeitbedingte anteilige Versorgungsleistungen, die nach einem Gesamtversorgungsbedarf ermittelt werden, durchaus üblich. Auch im öffentlichen Dienst zwingt das Vorbild einer beamtenähnlichen Vollversorgung nicht dazu, Teilleistungen wegen des geringeren Umfangs an Arbeitszeit völlig zu versagen.

Überdies ist ein Vergleich der Arbeitnehmer mit den Beamten ungeeignet, um daraus Rechtsfolgen für die Behandlung von Teilleistungen abzuleiten. Der Arbeitnehmer, auch der des öffentlichen Dienstes, wird nicht in einem Dienst- und Treueverhältnis unterhalten, sondern er erwirbt mit seiner Vorleistung im bestehenden Arbeitsverhältnis Entgeltansprüche gegen seinen öffentlichen Arbeitgeber, zu denen auch die Ansprüche auf die Zusatzversorgung nach Eintritt in den Ruhestand zählen. Deswegen läßt sich eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer untereinander nicht mit der Begründung rechtfertigen, eine beamtenähnliche Vollversorgung sei nur bei einem entsprechenden quantitativen Umfang der Arbeitszeit möglich. Zudem eröffnet § 79 a BBG seit dem



2. April 1969 auch Beamten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Und schließlich haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes selbst mit Wirkung vom 1. April 1991 dem Gedanken Rechnung getragen, daß die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer auch des öffentlichen Dienstes Arbeitsentgelt darstellt. Sie haben mit Wirkung vom 1. April 1991 die Teilzeitbeschäftigung bis zur Grenze der Geringfügigkeit in die Zusatzversorgung einbezogen.

(3) Das beklagte Land hält die unterschiedliche Behandlung ferner deshalb für gerechtfertigt, weil die unterhalbzeitig bzw. unter 18 Wochenstunden beschäftigten Arbeitnehmer in der Regel keinen Versorgungsbedarf hätten. Diese Arbeitnehmer seien typischerweise anderweit versorgt und nicht auf eine anteilige Zusatzversorgung angewiesen.

Auch diese Begründung überzeugt nicht. Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes macht die Versorgungsleistungen nicht von einem Versorgungsbedarf abhängig. Die Versorgung knüpft ausschließlich an den Umfang der Arbeitszeit an. Wurde bis zum 31. Dezember 1987 die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zum 31. März 1991 eine Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden wöchentlich erreicht, so erhielt der Arbeitnehmer eine Zusatzversorgung, auch wenn er schon anderweit versorgt war. Erreichte er diese Arbeitszeit nicht, so soll er selbst dann keine Zusatzversorgung erhalten, wenn seine Grundversorgung nicht sichergestellt ist. Sogar bei einer generalisierenden und typisierenden Betrachtung des Versorgungsbedarfs läßt sich nicht erkennen, warum kein Versorgungsbedarf vorliegt. Ob ein Versor-



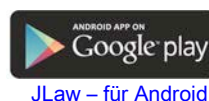
gungsbedarf besteht oder nicht, bestimmt sich nicht danach, ob eine Grundsicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährleistet ist oder gar nur die der zur Bestreitung des Lebensunterhalts erforderlichen Mindestbeträge zur Verfügung stehen. Jede Zusatzversorgung soll eine über die sozialversicherungsrechtliche Grundsicherung hinausgehende Versorgung sicherstellen. Der für diese Zusatzversorgung maßgebliche Bedarf richtet sich, jedenfalls wenn eine Gesamtversorgung angestrebt wird, nach dem Lebensstandard des Begünstigten vor dem Eintritt in den Ruhestand. Geht man mit dem beklagten Land davon aus, daß - in der Vergangenheit - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nur ein "Zubrot" (Richardi, NZA 1992, 625) zum Familienunterhalt bezogen und typischerweise auch ihre Grundversorgung als Hinterbliebene eines Haupternährers sichergestellt war, so beeinflusste gleichwohl der geringere Zuverdienst der in der Regel teilzeitbeschäftigten Frau den Lebensstandard der Familie. Es wäre daher selbst in einem solchen Fall nicht einsichtig, einen Versorgungsbedarf zu leugnen: So wie der Zuverdienst den Lebensstandard im aktiven Arbeitsleben beeinflusst, dient auch die geringere Versorgung zusätzlich der Erhaltung dieses Lebensstandards im Ruhestand.

Im übrigen hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Bezug auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zu Recht darauf hingewiesen, daß die soziale Schutzbedürftigkeit eher zunimmt, je geringer der Umfang der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers ist (Urteil vom 9. Oktober 1991 - 5 AZR 598/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen und Urteil vom 26. Februar 1992 - 5 AZR 225/91 -, n.v.). Für die Versorgung im Alter und bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gilt nichts anderes.



Dabei kann offenbleiben, ob § 2 BeschFG dann eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern rechtfertigt, wenn die Teilzeitarbeit neben einem Hauptberuf ausgeübt wird, so Urteile des Fünften Senats vom 11. März 1992 - 5 AZR 237/91 -, zur Veröffentlichung vorgesehen und vom 22. August 1990 - 5 AZR 543/89 - (BAGE 66, 17 = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985 - in Bezug auf Lohnforderungen). Im Streitfall ist nicht festgestellt, daß die Klägerin nur nebenberuflich für das beklagte Land tätig war.

(4) Ebensowenig überzeugt der Hinweis des beklagten Landes auf die Regelung in § 101 Abs. 1 Satz 1, § 102 Abs. 2 Nr. 1 AFG. Danach gilt nicht als arbeitslos und hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer nicht mindestens 18 Stunden wöchentlich gearbeitet hat. Dementsprechend sind solche Arbeitnehmer gemäß § 169 a Abs. 2 AFG nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert. Ungeachtet der Frage, über die der Senat nicht zu entscheiden hat, ob diese Vorschriften mit Art. 3 Abs. 1 GG zu vereinbaren sind, lassen sich aus dieser gesetzlichen Regelung keine Schlüsse auf die Zulässigkeit einer Grenze von 18 Wochenstunden beim Arbeitsentgelt, also auch bei der betrieblichen Altersversorgung, ziehen (zur Ungleichbehandlung geringzeitig beschäftigter Arbeitnehmer vgl. ferner § 7 SGB V, § 1228 RVO und § 40 a EStG). Selbst wenn ein Bedürfnis für Sozialleistungen bei einer bestimmten Mindeststundenzahl nicht mehr anzuerkennen sein sollte, ließe sich damit eine Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt nicht rechtfertigen (BAGE 62, 345, 349 ff. = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu II 1 der Gründe).

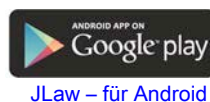


II. Hiernach ist festzuhalten, daß das beklagte Land die Klägerin zu Unrecht von der Zusatzversorgung ausgeschlossen hat. Die Gruppenbildung allein nach dem Umfang der Arbeitszeit war sachlich nicht gerechtfertigt und daher wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung unwirksam. Die Klägerin kann verlangen, den begünstigten Arbeitnehmern gleichgestellt zu werden. Sie hat einen Anspruch auf Gleichbehandlung. Sie muß eine dem zeitlichen Umfang ihrer Arbeitsleistung entsprechende Versorgung erhalten.

1. Das beklagte Land macht geltend, der Grundsatz der Gleichbehandlung ver helfe den Arbeitnehmern nur zu einem Anspruch auf Versicherung nach Maßgabe der bei der VBL und den entsprechenden Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes geltenden Satzungsbestimmungen. Ein solcher Anspruch sei nicht durchsetzbar, er sei auf eine unmögliche Leistung gerichtet. Auch gebe es auf dem Markt der privaten Lebensversicherer kein gleichwertiges Angebot. Die öffentlichen Arbeitgeber selbst könnten solche Versicherungseinrichtungen nicht schaffen.

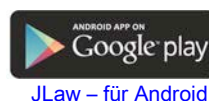
Diese Auffassung verkürzt den Inhalt der Versorgungszusage des öffentlichen Arbeitgebers auf die bloße Durchführungsform. Der öffentliche Arbeitgeber sagt eine Zusatzversorgung und nicht nur die Durchführung dieser Versorgung in Form einer Versicherung zu.

Richtig ist, daß der öffentliche Arbeitgeber nach den tariflichen Regeln seine Arbeitnehmer bei der für ihn zuständigen Zu-



satzversorgungskasse anmelden und Umlagen zahlen muß. Weitere Mitwirkungspflichten bei der Durchführung und Abwicklung der Versorgung treffen ihn nicht. Es ist Sache der Zusatzversorgungskasse, die Versorgungsanwartschaft zu verwalten und vom Versorgungsfall an die Leistung zu erbringen. Eine auf die Begründung dieser Pflichten beschränkte Auslegung der Versorgungszusage des öffentlichen Arbeitgebers würde jedoch dem Inhalt der Zusage nicht gerecht. Ein Arbeitnehmer, der in den öffentlichen Dienst eingestellt wird, kann davon ausgehen, daß sein Arbeitgeber ihm die im öffentlichen Dienst gewährte Zusatzversorgung verschafft. Schon im Urteil vom 15. Mai 1975 (3 AZR 257/74 – AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt – VBL, zu 3 b der Gründe) hat der Senat ausgeführt, das Versprechen einer dem öffentlichen Dienst angepaßten Versorgung beziehe sich im Zweifel nicht auf eine bestimmte Versorgungsform, sondern auf die Berechnung des Ruhegehalts. Der Arbeitnehmer sei in erster Linie daran interessiert, daß er eine Zusatzrente erhalte. Die Frage, wer diese Rente zahle, trete in den Hintergrund.

Nichts anderes gilt, wenn in einem Arbeitsverhältnis mit einem öffentlichen Arbeitgeber die Vorschriften über die Zusatzversorgung auch ohne eine ausdrücklich erklärte Zusage des Arbeitgebers anzuwenden sind. Auch in einem solchen Falle ist es dem Arbeitnehmer prinzipiell gleichgültig, in welcher Form seine Zusatzversorgung durchgeführt und abgewickelt wird. Für ihn ist allein von Bedeutung, daß er bei diesem öffentlichen Arbeitgeber eine Zusatzversorgung erhält. Er darf daher, auch ohne jede weitere Erklärung des Arbeitgebers, davon ausgehen, daß ihm der Ar-



beitgeber die Zusatzversorgung - auf welchem Weg auch immer - zu verschaffen hat.

Wird dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer unter Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung die tarifliche Versorgung versagt, so ist der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Verschaffung der üblichen Zusatzversorgung rechtswidrig nicht nachgekommen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung verpflichtet ihn dann, dem Arbeitnehmer eine gleichwertige Versorgung zukommen zu lassen. Kann der Arbeitnehmer nach den Satzungsbestimmungen der Kasse nicht nachversichert werden, so muß der Arbeitgeber selbst eintreten (so ebenfalls schon Urteil des Senats vom 15. Mai 1975 - 3 AZR 257/74 - AP, aaO, sowie Beschluß vom 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - BAGE 62, 334 = AP, aaO).

2. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes und des Berufungsgerichts scheitert der Anspruch auf Gleichstellung nicht an einem fehlenden Verschulden des Arbeitgebers. Es handelt sich nicht um einen Schadenersatzanspruch. Der Arbeitnehmer, der die Zusatzversorgung verlangt, obwohl sein Arbeitsvertrag diese nicht vorsieht, begehrt keinen Schadenersatz wegen Vertragsverletzung, sondern einen Schutz vor sachfremder Schlechterstellung durch den Vertrag sowie durch die für den vergleichbaren längerzeitig beschäftigten Arbeitnehmer geltenden begünstigenden tarifvertraglichen Regelungen. Das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG greift, auch in seiner Ausgestaltung im Privatrecht, nicht nur bei schuldhafter, sondern bei jeder objektiven Verletzung ein. Wer aufgrund des Gebots der Gleichbehandlung verlangen kann, so behandelt zu werden, als sei er Angehöriger einer begünstigten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Gruppe, der hat einen Anspruch auf Erfüllung derjenigen Ansprüche, die der begünstigten Gruppe zustehen. Auf andere Weise läßt sich die Gleichbehandlung nicht verwirklichen. Dem Arbeitgeber mag ein Ermessensspielraum zustehen, wie er den Anspruch auf Gleichbehandlung verwirklichen will. Er mag eine Versicherung einrichten oder als unmittelbarer Versorgungsschuldner eintreten. Dem Anspruch auf Gleichbehandlung selbst kann er sich nicht entziehen. Daraus folgt, daß der gleichheitswidrig benachteiligte Arbeitnehmer einen Erfüllungsanspruch im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB geltend macht, aber keinen Schadenersatzanspruch. Die gegenteilige Auffassung des Berufungsgerichts in der vorliegenden Sache (ZTR 1992, 256) ist abzulehnen.

III. Die Klägerin macht zu Recht den Gleichstellungsanspruch rückwirkend ab 1. September 1972 geltend. Das beklagte Land beruft sich darauf, daß es angesichts der seinerzeit bestehenden tariflichen Regelungen nicht rückwirkend zur Gleichbehandlung verurteilt werden dürfe. Es habe sich auf die Wirksamkeit der Tarifverträge und den Ausschluß der Teilzeitarbeitnehmer von der Zusatzversorgung verlassen können. Es habe einer allgemeinen Rechtsüberzeugung entsprochen, daß Teilzeitarbeitnehmer unterschiedlich behandelt werden dürften. Eine rückwirkende Pflicht zur Gleichbehandlung verstoße gegen den Verfassungsgrundsatz des rechtsstaatlichen Vertrauensschutzes. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

1. Der aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Verfassungsgrundsatz des Vertrauensschutzes (Art. 20 Abs. 3 GG) setzt allerdings der richterlichen Rechtsanwendung Grenzen (statt aller



BVerfG Beschluß vom 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129, 151 f. = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe; Urteil des Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 573/89 - BAGE 66, 228, 236 = AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B II 1 der Gründe, m.w.N.). Dieser Verfassungsgrundsatz enthält jedoch keine eindeutigen Grenzen; er bedarf der Konkretisierung nach den sachlichen Gegebenheiten. Gesichtspunkte der Zumutbarkeit, des Vertrauensschutzes und des Gemeinwohls sind zu berücksichtigen (zur rückwirkenden Anwendung des Lohnungleichheitsgebots bei mittelbarer Diskriminierung in der betrieblichen Altersversorgung vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 - BAGE 66, 264, 276 ff. = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu IV und V der Gründe; zum Vertrauensschutz bei einer ständigen Rechtsprechung vgl. Urteil des Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 573/89 - BAGE 66, 228 = AP, aaO).

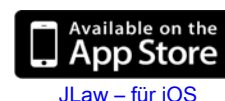
2. Die im Rückwirkungszeitraum geltende Rechtslage und die bisherige Rechtsprechung ließen kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, daß willkürliche, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund benachteiligende Versorgungsregelungen wirksam sein könnten.

a) Die für die Beurteilung maßgeblichen Normen galten seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. Art. 3 Abs. 1 GG gilt seit dem 23. Mai 1949. Der diesem Grundrecht entsprechende, im Privatrecht geltende Grundsatz der Gleichbehandlung gehört unangefochten ebenfalls seit vielen Jahrzehnten zu den grundlegenden Rechtsgrundsätzen des Arbeitsrechts (vgl. statt aller Böttcher,



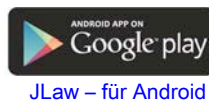
Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, RdA 1953, 161; G. Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, 1958; Hilger, Zum Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, RdA 1975, 32). Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat diesen Rechtsgrundsatz schon von Anbeginn anerkannt (vgl. BAG Großer Senat Beschluß vom 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1, 11 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG, zu I 4 der Gründe; BAG Urteil vom 13. September 1956 - 2 AZR 152/54 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 3. April 1957 - 4 AZR 644/54 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Zum Ruhegeld vgl. Urteil vom 2. März 1956 - 1 AZR 138/55 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt, mit Anm. v. G. Hueck).

b) Die mit der unterschiedlichen Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zusammenhängenden Fragen haben zwar in der anfänglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine besondere Bedeutung erlangt. Es mag zutreffen, daß die Teilzeitarbeit in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik Deutschland nur geringe Bedeutung hatte (so LAG Köln Urteil vom 13. Februar 1992 - 6 Sa 1016/91 - ZTR 1992, 298). Anerkannt war aber stets, daß ein Arbeitgeber nicht völlig frei darin ist, welche Arbeitnehmer er in einer betrieblichen Ruhegeldordnung an der betrieblichen Altersversorgung teilnehmen lassen will. Zwar wurde eine schematische Gleichstellung aller Arbeitnehmer abgelehnt, jedoch eine unterschiedliche Behandlung aus sachfremden Gründen von Anbeginn als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung geprüft und als verboten erachtet (zu Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vgl. BAG Urteil vom 15. Januar 1955 - BAGE 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG, ferner Urteil des Senats vom 6. Juni 1974 - BAGE 26, 178, 183 f. = AP



Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III 1 der Gründe). In seiner späteren Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht hieran festgehalten und ergänzend auf § 75 BetrVG in der Fassung vom 15. Januar 1972 hingewiesen. Nach dieser Vorschrift haben auch Arbeitgeber und Betriebsrat darauf zu achten, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden und diskriminierende Regelungen unterbleiben (Urteil vom 6. April 1982 - BAGE 38, 232, 240 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 der Gründe). Der Senat hat 1982 erneut entschieden, daß eine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung nur dann vorgenommen werden darf, wenn dafür sachliche Gründe bestehen, die sich aus einer besonderen Interessenlage ergeben könnten. Liege etwa eine Teilzeitbeschäftigung ausschließlich im Interesse des Arbeitnehmers, während dem Arbeitgeber wegen der Eigenart der betrieblichen Verhältnisse daran gelegen sei, durch Entgeltanreize die Vollbeschäftigung zu fördern, so werde eine Benachteiligung der Teilzeitarbeit "nicht ohne weiteres willkürlich erscheinen" (BAGE 38, 232, 241 f. = AP, aaO, zu III 1 b der Gründe).

Daß Frauen auch im öffentlichen Dienst aus Gründen ihrer Doppelbelastung in Ehe und Beruf vielfach von sich aus eine Teilzeitbeschäftigung anstreben oder jedenfalls in der Vergangenheit anstrebten, mag zutreffen. Es liegt aber fern anzunehmen, daß die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes - etwa die Bundesländer - aus dienstlichen oder betrieblich-organisatorischen Gründen sich veranlaßt sahen, Vollzeitarbeit durch Benachteiligung der Teilzeitarbeit zu fördern. Das behauptet auch das beklagte Land



nicht. Die arbeitsmarktpolitischen Bestrebungen gingen im Gegenteil zunehmend dahin, den Arbeitsmarkt durch Teilzeitbeschäftigung zu entlasten. Dies war das erklärte Ziel des am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetzes (vgl. dazu Wlotzke, NZA 1984, 217).

Neben den mit der unterschiedlichen Behandlung von Voll- und Teilzeitarbeit zusammenhängenden Rechtsfragen gewann zunehmend das Lohnleichheitsgebot und die diskriminierende Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit Bedeutung (vgl. die Darstellung der Rechtsprechungsentwicklung im Urteil des Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 - BAGE 66, 264 = AP, aaO, zu IV 1 der Gründe). Da Teilzeitarbeit sich häufig als typische Frauenarbeit erwies und für die ungleiche Behandlung der Geschlechter engere Grenzen als bei Anwendung des allgemeinen Gleichheitssatzes gelten (vgl. einerseits Art. 119 EWG-Vertrag und Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG, andererseits Art. 3 Abs. 1 GG), trat bis zum Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes die Frage der unterschiedlichen Behandlung von Voll- und Teilzeitarbeit ohne geschlechtsspezifische Auswirkungen zurück.

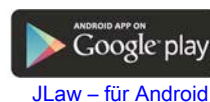
Festzuhalten ist hiernach, daß es weder Rechtsnormen mit übertariflichem Rang noch eine gefestigte Rechtsprechung gab, die bei einem Arbeitgeber oder den Tarifvertragsparteien den Eindruck hätte erwecken können, Teilzeitarbeit dürfe allein wegen des geringeren Umfangs der Arbeitsleistung schlechter behandelt werden. Ein auf eine solche Auffassung gerichtetes Vertrauen kann das be-



klagte Land auch nicht mit dem Hinweis auf das Urteil des Senats vom 1. Juni 1978 (3 AZR 79/77 - BB 1979, 1403 = BetrAV 1979, 200, zu I 2 b der Gründe) begründen. Bereits in seinem Urteil vom 6. April 1982 (BAGE 38, 232 = AP, aaO, zu III 1 b der Gründe) hat der Senat jenes frühere Urteil vom 1. Juni 1978 "klargestellt"; der Senat hat sogar - in derselben Streitsache - im Urteil vom 14. Oktober 1986 (BAGE 53, 161, 176 f. = AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag, zu III 2 der Gründe) die Rückwirkung seiner Entscheidung selbst aufgrund der Annahme einer nur mittelbaren Diskriminierung nicht ausgeschlossen. An dieser Meinung hat der Senat auch in seiner jüngsten Rechtsprechung festgehalten (BAGE 66, 264, 276 ff. = AP, aaO, zu IV und V der Gründe).

c) Das beklagte Land hat weiter den Einwand erhoben, auf die Berechtigung einer schlechteren Behandlung der Teilzeitarbeit habe es deshalb vertrauen dürfen, weil in Tarifverhandlungen regelmäßig die Interessen der Arbeitnehmer ausreichend gewahrt würden. Es habe auch davon ausgehen dürfen, daß dabei Recht und Gesetz beachtet und Verstöße gegen höherrangige Normen vermieden würden. Es sei seinerzeit allgemeine Rechtsüberzeugung gewesen, daß man als Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte schlechter behandeln dürfe als Vollzeitbeschäftigte.

Diese Auffassung überzeugt deshalb nicht, weil auch der tarifgebundene Arbeitgeber davon ausgehen muß, daß die von ihm mitgetragenen Tarifverträge einer Prüfung nach den Maßstäben höherrangigen zwingenden Rechts unterliegen. Für die Annahme, Tarifverträge hätten eine Vermutung der Rechtmäßigkeit oder gar des



verfassungsrechtlichen Bestandsschutzes für sich, bestehen keine Anhaltspunkte. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes konnten nicht darauf vertrauen, die unsachliche Schlechterstellung der Teilzeitarbeit werde gerichtlich nicht angreifbar sein, weil die Interessenvertreter der Arbeitnehmer ihnen zugestimmt hatten. Die Tarifvertragsparteien mögen einem Irrtum in der rechtlichen Bewertung unterlegen sein; dessen Folgen haben sie aber ebenso zu tragen wie ein Arbeitgeber in der Privatwirtschaft.

Es kann auch nicht anerkannt werden, die allgemeine Rechtsüberzeugung habe es für zulässig erachtet, Teilzeitarbeitnehmer aus unsachlichen Gründen schlechterzustellen. Anhaltspunkte für eine solche Rechtsüberzeugung vermag der Senat nicht zu erkennen. Jedenfalls hat eine solche Überzeugung, soweit ersichtlich, weder in der Rechtsprechung noch in der wissenschaftlichen Literatur einen Niederschlag gefunden. Auch soweit in der Rechtsprechung der Grundsatz der Vertragsfreiheit betont wurde, hat der jeweils erkennende Senat stets geprüft, ob inhaltlich ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG oder den Grundsatz der Gleichbehandlung vorlag (vgl. hierzu BAG Urteil vom 7. November 1991 - 6 AZR 392/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen und Urteil vom 18. August 1976 - 4 AZR 284/75 - AP Nr. 2 zu § 62 BAT). Jedenfalls lassen die vereinzelt gebliebenen Äußerungen in Urteilen, auf die sich das beklagte Land beruft, nicht die Annahme zu, es habe eine durch Rechtsprechung und wissenschaftliche Literatur abgesicherte Überzeugung oder wenigstens herrschende Meinung gegeben, die eine sachwidrige Ungleichbehandlung von Teilzeitarbeitnehmern für zulässig gehalten hätte.



d) Für die Begrenzung einer rückwirkenden Rechtsprechung sind auch Gesichtspunkte der Zumutbarkeit und des Gemeinwohls in Betracht zu ziehen, etwa eine übermäßige Kostenbelastung oder die faktische Undurchführbarkeit einer Rückabwicklung (vgl. hierzu die Urteile des Senats vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 - und - 3 AZR 573/89 - aaO).

Solche Gründe hat das beklagte Land jedoch nicht dargelegt. Es hat auf die schwierige, zeit- und kostenaufwendige Belastung hingewiesen, die mit der nachträglichen Erfassung und Berechnung der Versorgungsleistungen verbunden sei, es hat jedoch nicht behauptet, das System der Zusatzversorgung werde durch die Umstellung insgesamt erschüttert oder die Kostenbelastung sei billigerweise durch die öffentlichen Haushalte nicht zu decken. Zur Höhe der zusätzlich zu erbringenden Versorgungsleistungen für die geringzeitig beschäftigten Arbeitnehmer hat es keine Angaben gemacht. Würde eine Überforderung eintreten, so hätte es nahegelegen, hierzu Stellung zu nehmen.

Die Einwände des beklagten Landes können daher nicht ausschlaggebend sein. Auf der Seite der Arbeitnehmer wird durch die ungleiche Behandlung der Teilzeitarbeit ein hohes, von der Verfassung geschütztes Rechtsgut verletzt. Das Verbot der unsachlichen Gleichbehandlung schützt das ursprüngliche menschliche Bedürfnis, nicht willkürlich benachteiligt zu werden. Dieses Verbot zählt zu den fundamentalen Vorstellungen allgemeiner Gerechtigkeit. Daß Teilzeitarbeit mit einem der geringeren Arbeitszeit



entsprechend geringeren Lohn entgolten wird, ist geradezu Ausdruck einer sachgerechten Gleichbehandlung, daß aber dem Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit Lohnbestandteile und sogar Versorgungsleistungen vorenthalten werden, ist ebenso Ausdruck einer krassen Ungerechtigkeit. Die Interessenabwägung zwischen dem Schutz der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und der Teilhabe der benachteiligten Arbeitnehmer an der Zusatzversorgung muß zugunsten der Arbeitnehmer ausfallen.

IV. Es kann unentschieden bleiben, ob die Klägerin ihren Anspruch auch auf eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, insbesondere einen Verstoß gegen den Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen in Gestalt einer mittelbaren Diskriminierung stützen kann (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, Art. 119 EWG-Vertrag).

Nach den statistischen Erhebungen des Niedersächsischen Landesverwaltungsamts über das Personal im öffentlichen Dienst mit dem Stichtag 30. Juni 1989 war der Frauenanteil sowohl bei den Vollzeitbeschäftigten als auch bei den unter halbezeitig Beschäftigten geringer als der Anteil der Männer (41 % bzw. 39,27 %). Es erscheint fraglich, ob die Gesamtzahl der Arbeitnehmer eines einzelnen Bundeslandes den richtigen Maßstab abgibt, wenn es darum geht, ein bundesweit maßgebliches Tarifwerk darauf zu untersuchen, ob es signifikant geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen enthält. Immerhin stellt eine Untersuchung, die sich auf 120.032 Beamte und Richter, 72.770 Angestellte und 16.951 Arbeiter bezieht, bereits eine Grundlage dar, die möglicherweise Schlußfolgerungen für die Verhältnisse im gesamten Geltungsbereich des BAT



zuläßt. Die Parteien und die Vorinstanzen sind hierauf nicht näher eingegangen.

V. Da die Klägerin in der Zeit, für die sie Versorgungsleistungen verlangt, über der Geringfügigkeitsgrenze i. S. des § 8 SGB IV beschäftigt war, hat der Senat nicht zu entscheiden, ob auch Beschäftigte, deren Arbeitszeit unterhalb dieser Grenze lag, eine Zusatzversorgung verlangen können.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Zieglwalner

Großmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)