

Aktenzeichen: 3 AZR 253/92
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 08. Dezember 1992
- 3 AZR 253/92 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 16. Oktober 1991
- 4 Ca 2318/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 03. April 1992
- 12 Sa 1009/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; BeschFG 1985 §§ 2, 6

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 253/92

12 Sa 1009/91 Köln

Verkündet am
8. Dezember 1992

Bittner,
Amtinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. Dezember 1992 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Dr. Wittek und
Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Falkenstein und
Prof. Dr. Hromádka für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. April 1992 - 12 Sa 1009/91 - wird zurückgewiesen.

2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision 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, die als teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin des beklagten Landes in der Zeit vom 1. Januar 1987 bis zum 31. März 1991 nicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert wurde, will so gestellt werden, als wäre sie im fraglichen Zeitraum versichert worden.

Die Klägerin ist teilzeitbeschäftigte Lehrerin für das Fach "Englisch" am Staatlichen Gymnasium in W . Sie hat acht Stunden wöchentlich zu unterrichten. Mit dieser Tätigkeit bestreitet sie ihre wirtschaftliche Existenz. Das beklagte Land lehnte es unter Hinweis auf die tariflichen Vorschriften und die Satzung der VBL ab, die Klägerin zur Zusatzversorgung anzumelden. Ab 1. April 1991 gehörte die Klägerin nach einer Änderung des Versorgungstarifvertrages und der Satzung der VBL zu den Pflichtversicherten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Ausschluß unterhältig beschäftigter Arbeitnehmer verstoße gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitkräften gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG. Für eine unterschiedliche Behandlung der unterhältig beschäftigten Arbeitnehmer einerseits und der vollzeit- und in



einem größeren Umfang teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer andererseits gebe es keine sachlich rechtfertigende Gründe.

Sie hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie so zu stellen, als wäre sie bei der Zusatzversorgungskasse des Bundes und der Länder vom 1. Januar 1987 bis 31. März 1991 im Umfang von acht Wochenstunden versichert gewesen.

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 Versorgungstarifvertrages mit Wirkung vom 1. April 1991 und die entsprechende Änderung der Satzung der VBL hätten dazu geführt, daß Arbeitnehmer mit weniger als 18 Stunden zur Zusatzversorgung anzumelden seien. Diese Regelung sei auch sachgerecht gewesen. Der Tarifvertrag selbst sei der sachliche Grund. Das beamtenähnliche Versorgungssystem des öffentlichen Dienstes habe sich für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht geeignet. Die Versorgung der Teilzeitbeschäftigten werde auch in der Regel anderweitig sichergestellt. Auch das Arbeitsförderungsgesetz ziehe dieselben Grenzen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wie der BAT für seinen Geltungsbereich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes ist ohne Erfolg geblieben. Mit der vom Lan-



des Arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

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

Die Revision des beklagten Landes ist nicht begründet. Die Klägerin kann von dem beklagten Land verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sie in der Zeit vom 1. Januar 1987 bis 31. März 1991 im Umfang von acht Wochenstunden bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert worden. (In den Vorinstanzen wird verschiedentlich der 31. Januar 1991 als Ende des streitigen Zeitraums bezeichnet. Das ist ein Schreibfehler. Gemeint ist immer der 31. März 1991. Das folgt aus der Begründung.)

A. Die Klage ist zulässig. Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet (§ 256 Abs. 1 ZPO). Eine Leistungsklage ist noch nicht möglich. Im übrigen können Ansprüche der Arbeitnehmer gegen Körperschaften des öffentlichen Rechts auch im Wege einer Feststellungsklage geklärt werden. Der Antrag ist auch bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Er beschreibt das Klageziel hinreichend deutlich. Der anteilige Versorgungsanspruch kann aus den Leistungsbestimmungen der VBL ermittelt werden.

B. Der Ausschluß der unterhältig beschäftigten Arbeitnehmer verstößt gegen § 2 Abs. 1 BeschFG. Die Klägerin kann verlangen, den begünstigten Arbeitnehmern gleichgestellt zu werden. Sie muß eine dem zeitlichen Umfang ihrer Arbeitsleistung entsprechende Versorgung erhalten.



I. Der Anspruch der Klägerin auf Gleichbehandlung folgt aus § 2 Abs. 1 BeschFG.

1. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen stützen. Der Arbeitsvertrag der Klägerin mit dem beklagten Land sieht keine zusätzliche Altersversorgung vor. Aus den für das Land Nordrhein-Westfalen geltenden tariflichen Bestimmungen des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrages in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung kann die Klägerin ebenfalls keinen Anspruch auf Zusatzversorgung herleiten. Nach § 3 q BAT waren bis zum 31. März 1991 Mitarbeiter mit weniger als 18 Wochenstunden Arbeitszeit von der Geltung des Tarifvertrages ausgeschlossen. § 5 Versorgungstarifvertrag 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 24. April 1991 senkte mit Wirkung vom 1. April 1991 die Versicherungspflicht bis zur Grenze der geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV ab (vgl. auch hierzu Berger/Kiefer, aaO, § 5 VersTV Rz 1).

Die Klägerin hat mit acht wöchentlichen Unterrichtsstunden weniger als 18 Stunden wöchentlich gearbeitet. Sie gehörte damit zu den von der Zusatzversorgung ausgeschlossenen Arbeitnehmern des beklagten Landes.



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

a) Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung ist im vorliegenden Fall anzuwenden.

(1) 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 im Sinne 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). Gemäß § 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 (BAG Urteil vom 7. November 1991 - 6 AZR 392/88 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu I 3 d der Gründe).

(2) 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 (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -, zu B I 2 b der Gründe, m.w.N.; Urteil vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 -, zu II 3 a der Gründe, beide Entscheidungen sind zur Veröffentlichung vorgesehen).

b) Das beklagte Land hat die Klägerin wegen der Teilzeitarbeit im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt. Es hat im Hinblick auf die Zusatzversorgung seiner Arbeitnehmer Gruppen gebildet. Es hat in Anwendung des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrages zunächst nur halbzeitig und länger beschäftigte Arbeitnehmer und vom 1. Januar 1988 bis zum 31. März 1991 nur Arbeitnehmer mit 18 Wochenstunden und mehr zur Zusatzversorgung angemeldet. Die Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten unterhalb dieser Grenzen hat das beklagte Land von der Zusatz-



versorgung ausgeschlossen. Der zeitliche Umfang der Arbeitsverpflichtung war das allein maßgebende Unterscheidungsmerkmal.

c) Der Ausschluß der Klägerin von den Leistungen der Zusatzversorgung war sachlich nicht gerechtfertigt.

(1) Das beklagte Land macht geltend, schon der Tarifvertrag als solcher stelle einen sachlichen Grund für den Ausschluß dar. Diese Auffassung verkennt, daß nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts (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) auch tarifliche Regelungen dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG genügen müssen. Auch die Tarifvertragsparteien dürfen Gruppen nur nach sachlichen Kriterien bilden, gleichgültig 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).

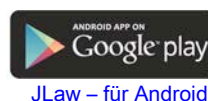
Demgemäß erweist sich auch der Hinweis des beklagten Landes auf die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifhoheit der Verbände als unmaßgeblich. Auch wenn die Tarifvertragsparteien, wie das beklagte Land hervorhebt, nicht gezwungen werden können, für alle Arbeitnehmer einer Branche, eines öffentlichen 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 halbbezeitigt beschäftigte Arbeitnehmer oder gar Arbeitnehmer mit einer noch geringeren Arbeitszeit sei ein solches System ungeeignet 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 Teilzeitbeschäftigten bis zur Grenze der Geringfügigkeit in die Zusatzversorgung einbezogen.

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



(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 Versorgungsbedarf besteht oder nicht, bestimmt sich nicht danach, ob eine Grundsicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährleistet ist oder gar nur die 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 Frauen 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. Das zeigt auch der vorliegende Fall. Die Klägerin ist auf die Teilzeittätigkeit und die damit verbundene Versorgung angewiesen.

(4) Der Senat braucht nicht zu entscheiden, ob § 2 BeschFG dann eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeitnehmern rechtfertigt, wenn die Teilzeitarbeit neben einem Hauptberuf ausgeübt wird (vgl. 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 wurde die Klägerin zwar als "nebenberuflich" beschäftigte Arbeitnehmerin bezeichnet. Sie bestreitet ihren Lebensunterhalt unstreitig jedoch ausschließlich aus der Tätigkeit beim beklagten Land. Sie übt keinen Hauptberuf aus, der Unterhalt und Versorgung sicherstellen könnte.

(5) Auch die Auffassung des beklagten Landes, die Rechtsprechung des Senats widerspreche den Regelungen in § 101 Abs. 1 Satz 1 und § 102 Abs. 2 Nr. 1 AFG, trifft nicht zu. Nach diesen Bestimmungen 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).

Auch die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 29. November 1990 (- 7 RAR 34/90 - BB 1991, 766) betrifft nur die Pflicht zur Arbeitslosenversicherung teilzeitbeschäftigter Ar-

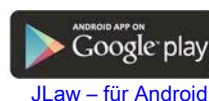


beitnehmer. Sie behandelt keine Fragen der Benachteiligung dieser Arbeitnehmergruppe beim Arbeitsentgelt. Es mag sein, daß das Bundessozialgericht die Verfassungsmäßigkeit dieser sozialversicherungsrechtlichen Regelung nicht in Zweifel zieht. Damit braucht sich der Senat jedoch nicht auseinanderzusetzen. Für die Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt können diese Erwägungen nicht gelten. Der geringere Umfang der Tätigkeit allein kann, wie § 2 Abs. 1 BeschFG ausweist, keine geringere Vergütung und damit eine Benachteiligung in Fragen des Lohnes rechtfertigen.

(6) Im übrigen wird ergänzend auf das den Parteien bereits bekannte Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 (- 3 AZR 173/92 -, zur Veröffentlichung bestimmt) verwiesen.

II. Hiernach ist festzuhalten, daß das beklagte Land die Klägerin zu Unrecht von der Zusatzversorgung im fraglichen Zeitraum ausgeschlossen hat. Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung lösen folgende Rechtsfolge aus: Der benachteiligte Arbeitnehmer kann verlangen, den begünstigten Arbeitnehmern gleichgestellt zu werden (vgl. die bereits erwähnten Urteile des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - und des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 -).

1. Der Anspruch der Klägerin scheitert nicht daran, daß die Satzung der VBL bis zum 31. März 1991 keine Versicherung der unterhältig beschäftigten Arbeitnehmer zuließ. Das allein rechtfertigt noch keine Ungleichbehandlung und schließt Ansprüche der Arbeitnehmer auf Gleichbehandlung nicht aus. Der Arbeitgeber ist, wenn eine Gleichbehandlung über die Versicherung nicht möglich



ist, verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine gleichwertige Versorgung zukommen zu lassen. Kann der Arbeitnehmer nach den Satzungsbestimmungen der Kasse nicht nachversichert werden, muß der Arbeitgeber selbst eintreten (Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -, zu B II 1 der Gründe, auf die weitere Begründung in diesem Urteil wird verwiesen).

2. Auf das Verschulden des beklagten Landes kommt es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht an. Die Klägerin macht keinen Schadensersatzanspruch geltend. Sie verlangt Gleichbehandlung. Wer aufgrund des Gebotes der Gleichbehandlung verlangen kann, so behandelt zu werden, als sei er Angehöriger einer begünstigten Personengruppe, hat einen Anspruch auf Erfüllung derjenigen Ansprüche, die der begünstigten Gruppe zustehen. Auf andere Weise läßt sich die Gleichbehandlung nicht verwirklichen (vgl. Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -, zu B II der Gründe, m.w.N.).

III. Der Senat braucht nicht zu entscheiden, ob auch Beschäftigte, deren Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne von § 8 SGB IV nicht überschreitet, eine Zusatzversorgung verlangen können. Die Klägerin war in der Zeit, in der sie den Versicherten gleichgestellt werden will, oberhalb dieser Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt.

Dr. Heither Dr. Wittek Dr. Wißmann
Falkenstein Dr. Hromadka



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

