

Aktenzeichen: 3 AZR 370/88

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Beschluß vom 29. August 1989
- 3 AZR 370/88 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 27. August 1987
- 5 Ca 252/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 16. März 1988
- 4 Sa 1679/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1, § 2 Abs. 2 Satz 1, § 6
Abs. 1; ZPO § 91 a Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Tarifliche Regelungen, die gegen § 2 Abs 1 BeschFG verstoßen, sind nichtig.

2. Nach Art 1 § 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. Das Verbot unterschiedlicher Behandlung gilt auch gegenüber teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die in unterschiedlich zeitlichem Umfang beschäftigt werden (etwa unter oder über 50 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit). Auch für eine unterschiedliche Behandlung dieser Arbeitnehmer sind sachliche Gründe erforderlich.

3. Der Ausschluß teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bedarf daher sachlicher Gründe.

4. Es ist unerheblich, mit welchen rechtstechnischen Mitteln der Ausschluß derjenigen Arbeitnehmer, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tätig sind, erreicht wird. Es ist deshalb unerheblich, ob der Ausschluß erreicht wird durch Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages oder durch eine ausdrückliche Ausnahmeregelung im Tarifvertrag.

5. Art 1 § 6 Abs 1 BeschFG gestattet es den Tarifvertragsparteien nicht, vom Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in Art 1 § 2 Abs 1 BeschFG konkretisiert und niedergelegt ist, abzuweichen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 370/88

4 Sa 1679/87 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. August 1989

Beschluß

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. August 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Oberhofer beschlossen:

Die beklagte Rundfunkanstalt hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

G r ü n d e :

A. Die Parteien haben darum gestritten, ob der Klägerin eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliches Ruhegeld nach Maßgabe eines Versorgungstarifvertrages zusteht. Sie haben in der Revisionsinstanz übereinstimmend den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, über die Kosten zu entscheiden (§ 91 a Abs. 1 ZPO).

Die Klägerin war ab 1. November 1972 bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt. Die Klägerin war teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin. Ihre Wochenarbeitszeit war geringer als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes (Art. 1 § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschFG).

Die Klägerin hat geltend gemacht, eine Versorgungsanwartschaft sei nach dem Versorgungstarifvertrag (Versorgungsvereinbarung) entstanden. Sie hatte beantragt,

festzustellen, daß ihr eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliches Altersruhegeld - hilfsweise eine Anwartschaft auf betriebliches Altersruhegeld - nach Maßgabe der Versorgungsvereinbarung vom 8. November 1965 in der Fassung des bei ihrem Eintritt in den Ruhestand geltenden Versorgungstarifvertrages - derzeit in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 29. Juli 1985 - unter



Berücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit
ab 1. November 1972 zusteht.

Die beklagte Rundfunkanstalt hatte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Versorgungstarifvertrag finde nur Anwendung auf Arbeitnehmer, die auch vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages erfaßt werden. Der Manteltarifvertrag finde keine Anwendung auf Arbeitnehmer, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach schriftlicher Vereinbarung weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betrage.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hatte das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, daß der Klägerin gegen den Beklagten eine unverfallbare Anwartschaft nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages in der derzeit geltenden Fassung unter Berücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit ab 1. November 1972 zusteht.

Gegen dieses Urteil hat die beklagte Rundfunkanstalt Revision eingelegt. Im Laufe des Revisionsverfahrens hat sie der Klägerin eine Versorgungszusage erteilt. Als Datum der Erteilung wird der 1. November 1973 genannt. Die Zusage enthält den Hinweis, daß die Wartezeit am 1. November 1982 als erfüllt gilt. Die Klägerin betrachtet dies als Anerkenntnis ihres Anspruchs. Sie hat den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt. Die beklagte Rundfunkanstalt hat sich dieser Erledigungserklärung angeschlossen. Beide Parteien haben beantragt, über die Kosten des



Rechtsstreits nach § 91 a Abs. 1 ZPO zu entscheiden.

B. Die beklagte Rundfunkanstalt hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 a Abs. 1 Satz 1 ZPO zu tragen. Diese Kostenentscheidung entspricht unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes billigem Ermessen. Es spricht viel dafür, daß der Senat die Revision der beklagten Rundfunkanstalt als unbegründet zurückgewiesen hätte.

Der Senat kann offenlassen, ob das Landesarbeitsgericht den persönlichen Geltungsbereich des Versorgungstarifvertrages (Versorgungsvereinbarung) zutreffend bestimmt hat. Die Klägerin hat in jedem Falle Anspruch auf Versorgung nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages. Trifft die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu, steht der Klägerin ein tariflicher Anspruch zu. Ist die Versorgungsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht anzuwenden, trifft also die Auffassung der beklagten Rundfunkanstalt zu, tarifliche Ansprüche könnten nach dem Versorgungsvertrag nur die Arbeitnehmer erwerben, die auch unter den persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fielen, wäre diese tarifliche Regelung nichtig. Sie verstieße gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen, nämlich gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG. Diese Bestimmung konkretisiert den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach Art. 1 § 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. Dieser Rechtssatz betrifft in erster Linie das Verhältnis zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Diese Bestimmung gilt aber darüber hinaus auch für die Behandlung der Arbeitnehmer, die in unterschiedlich zeitlichem Umfange beschäftigt werden, etwa - wie hier - unter oder über 50 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Auch für die unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bedarf es sachlicher Gründe, wenn die eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer jedoch von Leistungen ausgeschlossen werden soll.

Solche sachlichen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer untereinander sind nicht ersichtlich. Altersversorgung erhalten nach dem Tarifwerk nur diejenigen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die mehr als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erbringen. Ausgeschlossen von der betrieblichen Altersversorgung sind die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes.

Bei der nach § 91 a Abs. 1 Satz 1 ZPO gebotenen Beurteilung der Sach- und Rechtslage sowie unter Berücksichtigung des dem entscheidenden Gericht zugebilligten Ermessens kommt es für den Senat nicht darauf an, mit welchen rechtstechnischen Mitteln der



Ausschluß derjenigen Arbeitnehmer, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tätig sind, erreicht wird. Dies kann geschehen durch Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs oder durch eine ausdrückliche Ausnahmeregelung im Tarifvertrag. Richtig ist zwar, daß die Tarifvertragsparteien nicht gezwungen werden können, für alle Arbeitnehmer einer Branche oder - beim Firmentarifvertrag - für alle Arbeitnehmer eines Betriebes Tarifnormen zu vereinbaren. Wenn sie aber Ansprüche auf betriebliche Leistungen vereinbaren, müssen sie dabei zwingendes Recht, also auch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG beachten.

Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG gestattet es den Tarifvertragsparteien nicht, von diesem Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG niedergelegt ist, abzuweichen. Nach Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG kann zwar "von den Vorschriften dieses Abschnitts ... zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden". Mit den in dieser Bestimmung genannten Vorschriften sind jedoch nur die Vorschriften der §§ 3 - 5 gemeint. Diese Bestimmungen haben einen anderen Charakter als die den allgemeinen Gleichheitssatz konkretisierende Bestimmung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG. Es ist nicht vorstellbar, daß der Gesetzgeber eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer zulassen wollte, auch ohne daß es für diese unterschiedliche Behandlung sachliche Gründe gibt. Das Motiv für die Öffnungsklausel des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 liegt darin, daß die Tarifvertragsparteien sachlich gerechtfertigte Ausnahmebestimmungen zu gesetzlichen Regelungen, insbesondere branchenspezifische Regelungen besser als der Gesetzgeber treffen können und dabei auch die Schutzzin-



teressen der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen (BAG Urteil vom 25. Januar 1989 – 5 AZR 161/88 –, zu III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dieser Zweck der gesetzlichen Regelung in Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG rechtfertigt nur Ausnahmen von den eher technischen Vorschriften der §§ 3 – 5 BeschFG, nicht aber Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG normiert wurde. Auch die Entstehungsgeschichte spricht für die hier vertretene Auslegung. Nach Auffassung der Bundesregierung ist davon auszugehen, daß tarifvertragliche Bestimmungen durch sachliche Gründe im Sinne des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG gerechtfertigt sind (vgl. BT-Drucks. 10/2102, S. 41, wie hier auch Berger-Delhey, ZTR 1989, 299, 303, mit weit. Nachw.).

Schließlich hat der Senat berücksichtigt, daß die beklagte Rundfunkanstalt durch Aushändigung einer Versorgungszusage den Anspruch der Klägerin anerkannt hat.

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Oberhofer

Dr. Bächle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)