

Aktenzeichen: 3 AZR 553/91
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Urteil vom 28. Juli 1992
- 3 AZR 553/91 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. April 1991
- 22 Ca 138/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 09. Oktober 1991
- 8 Sa 35/91 und 8 Sa 55/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

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

Leitsätze:

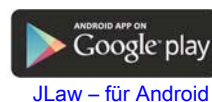
K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -,
zur Veröffentlichung bestimmt



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



3 AZR 553/91

8 Sa 35/91 und 8 Sa 55/91 Berlin

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Oktober 1991 - 8 Sa 35/91 und 8 Sa 55/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 :

Der Kläger verlangt von der Beklagten im Versorgungsfall eine monatliche Rente. Er will so gestellt werden, wie er stehen würde, wenn er in der Zeit vom 1. Mai 1985 bis 31. März 1991 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert gewesen wäre.

Der am 24. Januar 1934 geborene Kläger ist seit 1979 teilzeitbeschäftigter Lehrer im Studienkolleg der beklagten Universität. Er unterrichtet fünf Wochenstunden im Fach "Mathematik". Daneben unterrichtet der Kläger an einer Volkshochschule 11 Stunden wöchentlich. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Der Kläger erhielt von der Beklagten eine Vergütung als Teilzeitbeschäftigter auf der Basis der Richtlinien über stundenweise beschäftigte Lehrer (Stundenlehrer) an Berliner Schulen. Durch Urteil vom 14. November 1989 hat das Arbeitsgericht Berlin (22 Ca 138/87) die beklagte Universität verurteilt, dem Kläger eine anteilige Vergütung nach der VergGr. II a BAT zu zahlen. Das Urteil ist rechtskräftig.



Wegen seiner Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit und weniger als 18 Stunden in der Woche wurde der Kläger zunächst nicht zur Zusatzversorgung bei der VBL angemeldet. Erst ab 1. April 1991 wurde er nach einer entsprechenden Änderung des BAT, des ihn ergänzenden Versorgungstarifvertrags und der Satzung der VBL angemeldet.

Der Kläger hat geltend gemacht, die beklagte Universität müsse ihn so stellen, wie er stünde, wenn er vom 1. Mai 1985 an bei der VBL versichert worden wäre. Die daraus resultierende Zusatzrente müsse ihm die Beklagte im Versorgungsfall zahlen. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitkräften gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG.

Der Kläger hat, soweit für die Revision noch von Bedeutung, beantragt

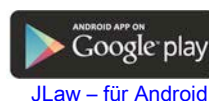
festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm jeweils monatlich den Betrag zu zahlen, um den sich seine durch die VBL gezahlte Rente erhöhen würde, wenn er in der Zeit vom 1. Mai 1985 bis 31. März 1991 im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Beklagten bei der VBL versichert gewesen wäre.

Die beklagte Universität hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie 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 den Kläger 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 auszuschließen. Der Tarifvertrag selbst sei der sachliche Grund. Ein Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag durchführe, handle nicht unsachlich oder gar willkürlich. Die Tarifvertragsparteien 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 Arbeitsförderungsgesetz ziehe dieselben Grenzen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wie der BAT für seinen Geltungsbereich (vgl. §§ 101, 102 AFG). Auf das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften nach § 2 Abs. 1 BeschFG könne sich der Kläger schon deshalb nicht mit Erfolg berufen, da die Öffnungsklausel des § 6 Abs. 1 BeschFG eine von § 2 BeschFG abweichende tarifliche Regelung erlaube. Im übrigen scheide ein Schadenersatzanspruch aus, weil ein tarifgebundener Arbeitgeber, der nur das geltende Tarifrecht anwende, nicht schuldhaft han-

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



dele. Vor dem 1. April 1991 sei eine Versicherung des Klägers bei der VBL nicht möglich gewesen. § 26 Abs. 1 der Satzung der VBL hätte dies ausgeschlossen.

Das Landesarbeitsgericht hat dem erstmals in der Berufungsinstanz gestellten Feststellungsantrag auf Zahlung einer Zusatzrente im Versorgungsfall stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Abweisung dieses Antrags.

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

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann von der beklagten Universität verlangen, im Versorgungsfall so gestellt zu werden, als wäre er seit dem 1. Mai 1985 bei der VBL versichert worden. Die Beklagte ist verpflichtet, im Versorgungsfall dem Kläger eine entsprechende Zusatzrente zu zahlen.

I. Der Anspruch hat seine Grundlage in dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung. Der Kläger kann verlangen, mit denjenigen Arbeitnehmern der beklagten Universität gleichgestellt zu werden, die Vollzeitarbeit oder in einem größeren Umfang als der Kläger Teilzeitarbeit geleistet haben und deswegen Versorgungsansprüche erwerben konnten. Die Beklagte darf den Kläger nicht wegen seines geringeren Maßes an Teilzeitarbeit schlechter stellen. Für die vom Kläger geltend gemachte Zeit ab 1. Mai 1985 folgt der Anspruch auch aus § 2 Abs. 1 BeschFG.

1. Der Kläger kann seinen Anspruch allerdings nicht unmittelbar auf vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen stützen.



a) Individuelle Versorgungszusagen scheiden aus. Die Arbeitsverträge des Klägers mit der beklagten Universität sahen eine zusätzliche Altersversorgung nicht vor.

b) Auch aus den für die beklagte Universität geltenden tariflichen Bestimmungen des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen kann der Kläger 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 24. April 1991 senkte die Versicherungspflicht mit Wirkung vom 1. April 1991 bis zur Grenze der geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV (vgl. auch hierzu Berger/Kiefer, aaO, § 5 VerSTV Rz 1).

c) Der Kläger hat unstreitig in der streitbefangenen Zeit ab 1. Mai 1985 mit fünf wöchentlichen Unterrichtsstunden weniger als 18 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, jedoch mehr als eine geringfügige Tätigkeit im Sinne des § 8 SGB IV erbracht.

2. Der Anspruch des Klägers folgt jedoch aus dem allgemeinen



arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und, da der Kläger seinen Anspruch für die Zeit ab 1. Mai 1985 geltend macht, auch 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 billigenwerten 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 gebunden (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



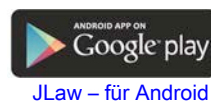
Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe). Der allgemeine Gleichheitssatz ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts gilt.

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 ge-



stattet 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/Karsten, 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 des Klägers auf Gleichbehandlung scheitert nicht an diesem Vorrang. Zum einen hat der Kläger seinen Anspruch auf die Zeit seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes beschränkt. Zum anderen gilt der Vorrang nur für individuell getroffene Vereinbarungen. Stellt der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer besser, so können die anderen Arbeitnehmer daraus keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Da-



gegen 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) Die beklagte Universität hat den Kläger ungleich behandelt und ihn im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Teilzeitarbeitnehmern mit längeren Arbeitszeiten schlechter gestellt. Die Beklagte hat im Hinblick auf die Zusatzversorgung ihrer Arbeitnehmer Gruppen gebildet; sie hat in Anwendung des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags bis zum 31. Dezember 1987 nur halbzeitig und länger beschäftigte Arbeitnehmer und anschließend nur Arbeitnehmer mit 18 Wochenstunden und mehr zur Zusatzversorgung angemeldet. Die Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten unterhalb dieser Grenzen hat sie von der Zusatzversorgung ausgeschlossen.

b) Die Ungleichbehandlung erfolgte wegen der Teilzeitarbeit.

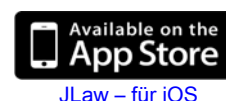


Auch dies ergibt sich aus der Anwendung der tariflichen Regelungen des BAT und des ergänzenden Versorgungstarifvertrags durch die beklagte Universität als Arbeitgeberin. Sowohl § 3 q BAT als auch § 5 VerSTV unterschieden in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen allein nach dem zeitlichen Umfang 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) Die beklagte Universität 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. 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 auf die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifhoheit der Verbände als unmaßgeblich. Auch wenn die Tarifvertragsparteien 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) Die beklagte Universität 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 halbzeitig 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 Teilzeitbeschäftigung bis zur Grenze der Geringfügigkeit in die Zusatzversorgung einbezogen.



(3) Die beklagte Universität 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.

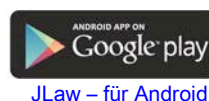
Auch diese Begründung überzeugt nicht. Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes macht die Versorgungsleistungen nicht von einem Versorgungsbedarf abhängig. Die Versorgung knüpft ausschließlich an den Umfang der Arbeitszeit an. Wurde bis zum 31. Dezember 1987 die Hälfte der regelmäßigen 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 sollte 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 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 der Beklagten 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.

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 war der Kläger nicht nur ne-



benberuflich für die beklagte Universität tätig. Nebenberuflich wäre er nur beschäftigt worden, wenn er bei einem anderen Arbeitgeber hauptberuflich tätig gewesen wäre. Das war nicht der Fall. Hauptberuflich ist die Tätigkeit, die abhängig Beschäftigten eine ausreichende wirtschaftliche Grundlage bietet. Die Unterrichtstätigkeit bei der Volkshochschule kann wegen ihres geringen zeitlichen Umfangs und des relativ geringen Verdienstes nicht als hauptberufliche Tätigkeit angesehen werden.

(4) Ebensowenig überzeugt der Hinweis der Beklagten 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 die Beklagte den Kläger 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. Der Kläger kann verlangen, den begünstigten Arbeitnehmern gleichgestellt zu werden. Er hat einen Anspruch auf Gleichbehandlung. Er muß eine dem zeitlichen Umfang seiner Arbeitsleistung entsprechende Versorgung erhalten.

1. Die beklagte Universität macht geltend, der Grundsatz der Gleichbehandlung ver helfe den Arbeitnehmern nur zu einem Anspruch auf Versicherung nach Maßgabe der bei der VBL 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 Zusatzversorgungskasse 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 Versorgungs-



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

Wird dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer unter Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung die tarifliche Versorgung ver-



sagt, 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 der beklagten Universität 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 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.

III. Der Kläger macht zu Recht den Gleichstellungsanspruch rückwirkend geltend. Die Beklagte beruft sich darauf, daß sie angesichts der seinerzeit bestehenden tariflichen Regelungen nicht rückwirkend zur Gleichbehandlung verurteilt werden dürfe. Sie habe sich auf die Wirksamkeit der Tarifverträge und den Ausschluß der Teilzeitarbeitnehmer von der Zusatzversorgung verlassen können. Die Tarifunterworfenen hätten in Bezug auf die kraft der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie abgeschlossenen Tarifverträge denselben Vertrauensschutz, der für richterlich entwickelte Rechtssätze gelte. 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 Konkretisie-



rung 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 Grün-



de; 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) Der Kläger macht den Gleichstellungsanspruch lediglich ab 1. Mai 1985 geltend. Ab dem 1. Mai 1985 gab es einen solchen Vertrauensschutz nicht. An diesem Tag ist § 2 Abs. 1 BeschFG in Kraft getreten. Es bedarf daher hier keiner Erörterung darüber, ob bis zu diesem Zeitpunkt darauf vertraut werden konnte, es sei zulässig, Teilzeitbeschäftigte tarifvertraglich unterschiedlich zu behandeln (vgl. dazu Urteil des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 -, zu III der Gründe, zur Veröffentlichung vorgehen).

Bereits mit Urteil vom 6. April 1982 hatte der Senat entschieden, daß der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender sachlicher Grund dafür ist, Teilzeitarbeitnehmer von vornherein von betrieblichen Versorgungsleistungen auszunehmen, die Vollzeitarbeitnehmern zugestanden werden (BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe). An diese Entscheidung lehnte sich die gesetzliche Regelung in § 2 des am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetzes an (vgl. Wlotzke, NZA 1984, 217, 218). Mit § 2 BeschFG wurde der aus dem Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG hergeleitete allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz für den Bereich der Teilzeitarbeit konkretisiert.



IV. Da der Kläger in der Zeit, für die er die Gleichstellung 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.

V. Das Landesarbeitsgericht hat somit richtig entschieden. Die beklagte Universität hat dem Kläger im Versorgungsfall eine Zusatzrente zu zahlen. Der Kläger muß so gestellt werden, als wäre er vom 1. Mai 1985 bis 31. März 1991 bei der VBL versichert worden. Sollte eine entsprechende Nachversicherung des Klägers bei der VBL noch möglich sein, so kann die Beklagte auch auf diese Weise den Gleichstellungsanspruch des Klägers erfüllen.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Zieglwalner

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)