

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BAT § 62; Bundes-Angestelltentarifvertrag Ortskrankenkassen (BAT-OKK) § 3 Buchst. q, § 15 Abs. 1, § 62, § 64; GG Art. 3; BGB §§ 242, 271, 812

Leitsätze:

1. Anspruch auf Übergangsgeld nach § 62 BAT-OKK haben nur Angestellte, die bei ihrem Ausscheiden vollbeschäftigt waren. Angestellten, die bei ihrem Ausscheiden teilzeitbeschäftigt waren, steht der Anspruch nicht zu.
2. Diese tarifliche Regelung verstößt nicht gegen Art. 3 GG.
3. Als anspruchsberechtigter "vollbeschäftigter Angestellter" ist ein Angestellter anzusehen, der grundsätzlich die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit einzuhalten hat.

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

Aktenzeichen: 4 AZR 284/75

Urteil des BAG vom 18. August 1976 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 284/75

3 Sa 614/74 Niedersachsen

Verkündet am
18. August 1976

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Clemens und Gröbing für Recht erkannt:

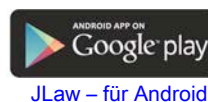
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. März 1975 - 3 Sa 614/74 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin trat am 1. April 1958 in die Dienste der Beklagten und war bei ihr als Verwaltungsangestellte tätig. Bis zum 16. Januar 1969 war die Klägerin vollbeschäftigt. Auf eigenen Wunsch und im Einvernehmen mit der Beklagten arbeitete sie in der Folgezeit nur noch als Teilzeitbeschäftigte. Im Sommer 1973 wurde sie schwanger. Nach Ablauf der Schutzfrist schied die Klägerin am 21. Januar 1974 aus den Diensten der Beklagten aus. Zugleich beantragte sie bei der Beklagten die Zahlung von tariflichem Übergangsgeld. Die Beklagte wies das Begehren der Klägerin zurück.

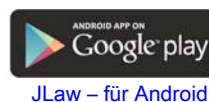
Mit ihrer am 26. Juni 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 27. Juni 1974 zugestellten Klage hat die Klägerin die Beklagte auf Zahlung von Übergangsgeld im Betrage von 3.625,70 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung in Anspruch genommen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Übergangsgeld könne ihr nicht deswegen aberkannt werden, weil sie zur Zeit ihres Ausscheidens nur teilzeitbeschäftigt gewesen sei. Nach den tariflichen Vorschriften komme es vielmehr darauf an, welche Arbeitszeit bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vereinbart und in welchem Ausmaße bei Aufnahme der Beschäftigung gearbeitet worden sei. Wenn dann später - wie bei ihr geschehen - im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden sei, so bestehe gleichwohl bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf tarifliches Übergangsgeld. Im übrigen stelle sich die Weigerung der Beklagten, ihr Übergangsgeld zu zahlen, als Verstoß gegen Treu und Glauben und als sittenwidriges Verhalten dar. Zugleich liege darin auch ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Artikels 3 des Grundgesetzes. Die Beklagte sei schließlich in Höhe des der Klägerin vorenthaltenen Übergangsgeldes auch ungerechtfertigt bereichert.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, bei der Klägerin seien die tariflichen Erfordernisse zum Bezug des Übergangsgeldes nicht erfüllt, denn danach hätte

- 3 -



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



- 3 -

sie im Zeitpunkt ihres Ausscheidens vollbeschäftigt gewesen sein müssen. Auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte und bei Arbeitsaufnahme eingehaltene Arbeitszeit komme es demgegenüber nicht an. Eine ausnahmsweise mögliche Zuerkennung des Übergangsgeldes ohne volle Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen komme vorliegend jedenfalls nicht in Betracht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 3.625,70 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

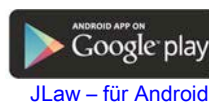
Das Landesarbeitsgericht führt mehrfach und insoweit in Übereinstimmung mit dem Vortrag beider Parteien aus, zwischen den Parteien habe aufgrund der Organisationszugehörigkeit der Klägerin "der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)" gegolten, und hat im Hinblick darauf auch im einzelnen überprüft, ob die Klageforderung nach § 62 BAT begründet sein könnte. Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht, daß der BAT (vgl.dort § 1 Abs. 1) zwar für die Angestellten des Bundes, der Länder, der Kommunen und Kommunalverbände, jedoch nicht für die Angestellten der Selbstverwaltungskörperschaften der Sozialversicherung und damit auch nicht für die Angestellten der Ortskrankenkassen gilt. Für diese gilt vielmehr der spezielle Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ortskrankenkassen (BAT/OKK) vom 25. August 1961, wie sich aus dessen § 1 Abs. 1 ergibt. Der vorliegende Fall ist daher nach dem BAT/OKK zu beurteilen, dessen § 62 jedoch denselben Wortlaut hat wie § 62 BAT, so daß sich die fehlerhafte Heranziehung des BAT durch die Vorinstanzen und die Parteien rechtlich nicht auswirkt. Zwar ist auch der BAT/OKK wie der allgemeine BAT zum 31. Dezember 1969 gekündigt worden. Auch das wirkt sich jedoch im vorliegenden Falle deswegen nicht aus,

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

- 4 -



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



weil der BAT/OKK durch den 31. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT/OKK vom 18. Dezember 1973 rückwirkend ab 1. November 1973 wieder in Kraft gesetzt worden ist und die Klägerin einen Anspruch aus dem Jahre 1974 verfolgt.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, die Klage sei deswegen nicht begründet, weil die Klägerin zum rechtlich allein maßgeblichen Zeitpunkt ihres Ausscheidens nicht vollbeschäftigt, sondern nur teilzeitbeschäftigt gewesen sei. Das ergebe schon der Wortlaut der anzuwendenden Tarifnorm. Die darin vorgenommene Differenzierung zwischen vollbeschäftigten und nicht vollbeschäftigten Angestellten sei rechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte habe bei der Verweigerung des Übergangsgeldes weder treuwidrig noch sittenwidrig gehandelt. Auch sei die Beklagte nicht ungerechtfertigt zu Lasten der Klägerin bereichert. Gesichtspunkte, die bei andersartiger Fallgestaltung aus sonstigen Rechtsgründen eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten, seien vorliegend nicht ersichtlich.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zutreffend. Auszugehen ist von § 62 Abs. 1 BAT/OKK, worin bestimmt wird:

"Der vollbeschäftigte Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld."

Schon nach dem reinen Wortlaut dieser Tarifnorm steht der Klägerin der eingeklagte tarifliche Anspruch, wie das Landesarbeitsgericht einleitend zutreffend ausführt, nicht zu. Erst recht gilt das, wenn unter Heranziehung des allgemeinen Auslegungsgrundsatzes des § 133 BGB über den reinen Tarifwortlaut hinaus, wie es auch bei der Tarifauslegung geboten ist (vgl. BAG AP Nr. 96 und 116 zu § 1 TVG Auslegung; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 358; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd. II, S. 220 - 221; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG,

- 5 -

4. Aufl., § 1 Anm. 188 - 189), der Sinn und Zweck dessen mitberücksichtigt wird, was die Tarifvertragsparteien in der auszulegenden Tarifnorm erkennbar haben zum Ausdruck bringen wollen. Danach kann nicht zweifelhaft sein, daß nach dem erkennbaren, eindeutigen Willen der Tarifvertragsparteien einen Anspruch auf tarifliches Übergangsgeld nur solche Angestellten haben sollen, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens "vollbeschäftigt" im Sinne der Tarifnorm waren. Was darunter zu verstehen ist, sagt indessen schon der allgemeine Sprachgebrauch, der darunter einen Arbeitnehmer versteht, der grundsätzlich die volle übliche, d.h., hier die volle tarifliche Arbeitszeit einzuhalten hat. Das bestätigt auch der Gesamtzusammenhang des BAT/OKK: Wenn darin nämlich in § 3 lit. q (wie auch im gleichlautenden § 3 lit. q BAT) solche Arbeitnehmer von seinem Geltungsbereich ausgenommen werden,

"deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt"

und außerdem in § 15 Abs. 1 BAT/OKK (bzw. BAT) die "regelmäßige Arbeitszeit" jeweils der Stundenzahl nach festgelegt wird, dann ist nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang als anspruchsberechtigter "vollbeschäftigter Angestellter" im Sinne von § 62 Abs. 1 BAT/OKK nur ein solcher Angestellter anzusehen, der die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit grundsätzlich einzuhalten hat (vgl. auch BAG AP Nr. 65 zu §§ 22, 23 BAT). Dieses zwingende tarifliche Erfordernis muß nach dem auch insoweit eindeutigen Tarifwortlaut "beim Ausscheiden", also bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfüllt sein; zu diesem Zeitpunkt entsteht nämlich der Anspruch auf Übergangsgeld, der dann gemäß § 271 BGB, § 64 BAT/OKK (§ 64 BAT) fällig wird. Da die Klägerin zur Zeit ihres Ausscheidens bei der Beklagten jedoch keine "vollbeschäftigte Angestellte" im zuvor erörterten Rechtssinne war, steht ihr, wie die Vorinstanzen richtig gefolgert haben, der eingeklagte Anspruch nicht zu.

- 6 -



- 6 -

Die hiergegen von der Klägerin, auch in der Revision, erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Entgegen der Auffassung der Klägerin bestehen bei der Eindeutigkeit des Wortlautes von § 62 Abs. 1 BAT/OKK keinerlei verschiedene Auslegungsmöglichkeiten. Die Rechtsauffassung der Klägerin, es komme nicht auf die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Arbeitszeit an, sondern allein darauf, welche Arbeitszeit arbeitsvertraglich vereinbart bzw. bei Beginn der Tätigkeit des Angestellten eingehalten worden sei, widerspricht nicht nur dem Tarifwortlaut wie dem Sinn und Zweck der Tarifnorm; sie würde zudem auch zu völlig sachwidrigen und ungerechten Ergebnissen führen. Das Landesarbeitsgericht weist in diesem Zusammenhang mit Recht darauf hin, daß bei Anwendung der von der Klägerin vertretenen Rechtsgrundsätze ein Angestellter, der zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses nur kurze Zeit die volle Arbeitszeit eingehalten, dann aber viele Jahre lang lediglich teilzeitbeschäftigt war, einen Anspruch auf Übergangsgeld hätte, was mit dem in § 62 Abs. 1 BAT/OKK zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien schlechthin unvereinbar ist, denn diese verlangen Vollbeschäftigung bei Fälligkeit des Anspruches, d.h. beim Ausscheiden des Angestellten. Entgegen den Ausführungen der Klägerin wird hierzu auch im Schrifttum keine gegenteilige Auffassung vertreten. Auch darin wird vielmehr einhellig anerkannt, daß der nach § 62 Abs. 1 BAT und demgemäß auch der nach § 62 Abs. 1 BAT/OKK anspruchsberechtigte Angestellte im Zeitpunkt seines Ausscheidens und nicht zu einem anderen Zeitpunkt "vollbeschäftigt" im zuvor näher dargelegten Rechtssinne gewesen sein muß (vgl. Böhm-Spiertz, BAT, § 62 Anm. 2 a und 3; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke-Wiese, BAT, Hauptband I, § 62 Anm. 1 und 4 sowie § 3 Anm. 15), wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend hervorhebt.

Entgegen der in der Revision und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Meinung der Klägerin verstößt die Regelung des § 62 Abs. 1 BAT/OKK, soweit darin zwischen vollbeschäftigten und nicht vollbeschäftigten Angestellten differenziert wird, nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG,



- 7 -

wie gleichfalls das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt. Ein Verstoß gegen diese Verfassungsnorm käme nämlich allenfalls dann in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung der Voraussetzungen für den Bezug des Übergangsgeldes Gesichtspunkte von solchem Gewicht unberücksichtigt gelassen hätten, daß sich im Hinblick darauf die Differenzierung in der Tarifnorm zwischen vollbeschäftigten und nicht vollbeschäftigten Angestellten als willkürlich oder unsachlich erweisen würde (BVerfGE 9, 201 206, 8, 51 64 sowie 1, 14 16 und 52; BAG 24, 300 303 = AP Nr. 1 zu § 26 BBesG und BAG 14, 61 63 = AP Nr. 77 zu Art. 3 GG; Maunz-Dürig-Herzog, Kommentar zum Grundgesetz, 4. Aufl., Art. 3 Rdnr. 266). Davon kann jedoch im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Klägerin nicht die Rede sein. Einmal handelt es sich nämlich bei dem Übergangsgeld um eine außergewöhnliche, im Arbeitsleben wenig verbreitete arbeitgeberseitige Sonderleistung mit spezifischem Rechtscharakter (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 62 BAT), so daß schon im Hinblick darauf den Tarifvertragsparteien insoweit ein erheblicher Ermessens- und Gestaltungsspielraum einzuräumen ist. Überdies besteht zwischen einem vollbeschäftigten Angestellten, der seine ganze Arbeitskraft demselben Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (vgl. hierzu Böhm-Spietz, aaO, Anm. 6 - 8) zur Verfügung gestellt hat, und einem solchen, bei dem das nur teilweise der Fall war, ein derart beträchtlicher tatsächlicher Unterschied, insbesondere unter dem ebenfalls rechtserheblichen Gesichtspunkt des Ausmaßes der erbrachten Arbeitsleistung, daß es weder willkürlich noch sachwidrig erscheint, wenn die Tarifvertragsparteien nur dem vollbeschäftigten Angestellten einen Anspruch auf Übergangsgeld gewährt haben. Daran kann der Umstand nichts ändern, daß im Einzelfall auch bei nicht vollbeschäftigten Angestellten, etwa bei Witwen mit mehreren Kindern, die Teilzeitbeschäftigung nur im Hinblick auf ihre häuslichen Verpflichtungen gewählt haben, ein praktisches Bedürfnis nach einer entsprechenden Leistung wie das tarifliche Übergangsgeld bestehen mag.

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



- 8 -

Entgegen ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kann sich die Klägerin demgegenüber nicht erfolgreich auf den Rechtscharakter des Übergangsgeldes berufen. Zwar kommt dem Übergangsgeld, wie die Klägerin insoweit zutreffend darlegt, wie sonstigen vergleichbaren arbeitgeberseitigen Sonderleistungen in einem weiteren Sinne auch Entgeltcharakter zu. Andererseits ist das Übergangsgeld aber nicht in erster Linie eigentliches Entgelt für die vom Angestellten geleistete Arbeit im Sinne von § 611 BGB. Vielmehr wird es, wie schon die Bezeichnung "Übergangsgeld" besagt, in Erfüllung einer tariflich normierten, weiterwirkenden arbeitgeberischen Fürsorgepflicht deswegen gewährt, um dem ausgeschiedenen Angestellten seine bisherigen Bezüge für einen Übergangszeitraum zu sichern, bis er einen neuen Arbeitsplatz oder eine andere Erwerbsgrundlage gefunden hat bzw. Rentempfänger geworden ist (vgl. Böhm-Spiertz, aaO, § 62 Anm. 1). Auch angesichts dieses spezifischen Rechtscharakters des tariflichen Übergangsgeldes kann die Unterlassung der Begründung eines entsprechenden Rechtsanspruches für nicht vollbeschäftigte Angestellte jedenfalls nicht als willkürlich oder sachwidrig und deswegen als Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG angesehen werden.

Die Klägerin kann auch nicht im Sinne ihrer weiteren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erfolgreich einwenden, bezüglich der nicht vollbeschäftigten Angestellten bestehe eine von den Gerichten auszufüllende Tariflücke. Vielmehr ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des § 62 Abs. 1 BAT/OKK sowie dessen Sinn und Zweck, daß die Tarifvertragsparteien nur für die vollbeschäftigten Angestellten bei ihrem Ausscheiden einen Anspruch auf Gewährung von Übergangsgeld haben begründen wollen, nicht jedoch für die teilzeitbeschäftigten Angestellten, wobei es auch nicht darauf ankommt, ob die letzteren im Einzelfall eine nur geringfügig oder erheblich unter der Arbeitszeit der vollbeschäftigten Angestellten liegende Arbeitszeit einzuhalten hatten. Wie die diesbezügliche Erörterung in der mündlichen Verhandlung ergeben hat, mag zwar die Nichtge-

währung eines Übergangsgeldes an nicht vollbeschäftigte Angestellte im Einzelfall zu Härten führen. Diese ggf. durch entsprechende Regelungen auszugleichen, ist jedoch nicht Sache der Gerichte, sondern der Tarifvertragsparteien.

Wie das Landesarbeitsgericht weiterhin zutreffend ausführt, verstößt die Beklagte der Klägerin gegenüber dadurch, daß sie ihr kein Übergangsgeld zahlt, jedenfalls im vorliegenden Falle nicht gegen die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Erst recht kann mit dem Landesarbeitsgericht das entsprechende Verhalten der Beklagten nicht als sittenwidrig qualifiziert werden, da sich die Beklagte nur tarifgerecht verhält. Umstände, die eine Verletzung des einzelarbeitsvertragsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ergeben könnten, hat die Klägerin nicht vorgetragen. Schließlich ist mangels jeglichen Anhaltspunktes dafür, wie das Landesarbeitsgericht weiter mit Recht annimmt, im Gegensatz zur Auffassung der Klägerin die Beklagte auch nicht etwa zu Lasten der Klägerin ungerechtfertigt bereichert und deswegen nach den §§ 812 ff. BGB rückgewährpflichtig.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Poelmann,

Dr. Feller

zugleich für den infolge Urlaubs
an eigener Unterschriftsleistung
verhinderten Richter Dr. Neumann
sowie an der Unterschrift verhin-
derten ehrenamtlichen Richter
Clemens.

Gröbing

