Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 311/04
Bundesarbeitsgericht 6. Senat — Urteil vom 12. Mai 2005
- 6 AZR 311/04 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin — Urteil vom 15. Dezember 2003
- 1 Ca 2314/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern — Urteil vom 20. April 2004
- 3 Sa 105/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Sterbegeld nach Tod in Altersteilzeit

Gesetze:

BAT-O §§ 41, 26, 34; Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 (TV ATZ) § 9 Abs. 3

Leitsatz:

Der Anspruch der Hinterbliebenen auf Sterbegeld nach § 41 BAT-O richtet sich bei Angestellten in Altersteilzeit nach den Teilzeitbezügen und zwar unabhängig davon, ob der Tod des im Blockmodell der Altersteilzeit beschäftigten Angestellten in der Arbeitsphase oder in der Freistellungsphase eingetreten ist.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 311/04
3 Sa 105/04
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Mai 2005

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie den ehrenamtlichen Richter Hinsch und die ehrenamtliche Richterin Schilling für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 20. April 2004 - 3 Sa 105/04 - wird zurückgewiesen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des tarifvertraglichen Sterbegeldes nach § 41 BAT-O bei Versterben des Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell während der Arbeitsphase.

Der Kläger ist Alleinerbe seiner am 1. Dezember 2002 verstorbenen Ehefrau. Diese war seit dem 27. Januar 1975 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge Anwendung. Die Verstorbene und die Beklagte schlossen den „Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 27.01.1975“ „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 ..., des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05. Mai 1998 - in der jeweils geltenden Fassung -“. Die Verstorbene sollte mit Wirkung vom 1. Januar 2000 im Blockmodell in die Arbeitsphase eintreten, die bis 31. Mai 2002 dauern sollte, die Freistellungsphase sollte vom 1. Juni 2002 bis zum 31. Oktober 2004 laufen. In § 3 ist festgehalten, dass die Verstorbene für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt nach Maßgabe der reduzierten Arbeitszeit erhält. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen. Außerdem erhält die Angestellte Aufstockungsleistungen nach Maßgabe von § 5 TV ATZ. Später verständigten sich die Arbeitsvertragsparteien darauf, dass die Ruhephase mit dem 14. Dezember 2002 beginnen sollte.

Vor Beginn der Altersteilzeit erhielt die Verstorbene ein Bruttomonatsgehalt iHv. 3.589,44 DM, mit dem Beginn der Altersteilzeit zunächst 1.982,96 DM, ab Oktober 2001 2.197,99 DM. Nachdem die Ehefrau des Klägers am 1. Dezember 2002 verstorben war, zahlte die Beklagte an den Kläger am 6. Dezember 2002 ein Sterbegeld iHv. 2.278,96 Euro sowie einen weiteren Betrag iHv. 1.139,48 Euro mit der Februarabrechnung 2003. Die Höhe dieses Sterbegeldes entspricht dem Dreifachen des von der Verstorbenen zuletzt bezogenen Bruttoarbeitsentgelts. Des Weiteren zahlte die Beklagte an den Kläger die Differenzbeträge gem. § 9 TV ATZ.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Mit Schreiben vom 19. Januar 2003 beanstandete der Kläger gegenüber der Beklagten, dass für die Berechnung des Sterbegeldes das Gehalt für 20 Wochenstunden zugrunde gelegt worden sei, seine Frau aber 40 Stunden gearbeitet habe.

Nachdem die Beklagte die Zahlung eines Sterbegeldes auf der Basis des vollen, nicht durch die Altersteilzeit gekürzten Bruttomonatsentgelts der Verstorbenen abgelehnt hatte, verfolgt der Kläger mit seiner am 26. August 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage seine Forderung weiter. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf Zahlung eines Sterbegeldes in Höhe des dreifachen Betrages des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts, das seine Ehefrau bezogen hätte, wenn sie sich nicht in Altersteilzeit befunden hätte. Derjenige Arbeitnehmer, der im Blockmodell gearbeitet habe, sei bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis durch Tod oder sonstige Gründe so zu stellen, als hätte er vollzeitig gearbeitet. Das ergebe sich aus § 41 BAT-O iVm. § 9 Abs. 3 TV ATZ. Die Beklagte hätte sonst die volle Arbeitsleistung erhalten, aber den hälftigen Anteil des Sterbegeldes gespart. Der Altersteilzeitbeschäftigte dürfe hinsichtlich des Sterbegeldes nicht schlechter gestellt werden als ein Vollbeschäftigter.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.418,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank auf den Nettobetrag iHv. 3.007,00 Euro seit dem 1. Januar 2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Der Kläger habe nur einen Anspruch auf Sterbegeld in Höhe des dreifachen des seiner Ehefrau zuletzt in der Altersteilzeit gewährten, mithin auf Grund der Altersteilzeit gekürzten Bruttomonatsentgelts. Die Höhe des Sterbegeldes bei Tod eines Altersteilzeitarbeitnehmers bemesse sich nach den Teilzeitbezügen. Dies gelte unabhängig davon, ob der verstorbene Altersteilzeitarbeitnehmer im Teilzeit- oder Blockmodell gestanden habe. Sinn und Zweck des Sterbegeldes sei es, den Hinterbliebenen Gelegenheit zu geben, sich nach Wegfall des Einkommens des Verstorbenen auf die neue Lebenssituation einzustellen. Aus diesem Grunde werde das zuletzt in Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt der Verstorbenen an die Hinterbliebenen für drei Monate weitergezahlt. Es handele sich hierbei um eine einmalige Sondervergütung, die nicht Teil der dem Arbeitnehmer zustehenden regelmäßigen Bezüge sei.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die von ihm geltend gemachte Sterbegelddifferenz. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

I. Die Klage ist als Leistungsklage zulässig. Der Kläger begehrt den Betrag von 3.418,00 Euro brutto als weiteres Sterbegeld nach § 41 BAT-O, weil nicht die von der Klägerin zuletzt bezogene Teilzeitvergütung, sondern die Vollzeitvergütung der Berechnung des Sterbegeldes zugrunde zu legen sei, nachdem die Verstorbene in der Arbeitsphase Vollzeit gearbeitet habe. Damit ist der Streitgegenstand, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, hinreichend bestimmt.

II. Die Klage ist indes unbegründet. Der Kläger hat als Alleinerbe nach seiner am 1. Dezember 2002 verstorbenen Ehefrau keinen Anspruch auf Zahlung von Sterbegeld in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern, die die Verstorbene verdient hätte, hätte sie sich nicht in Altersteilzeit befunden.

1. Ein Anspruch aus § 41 BAT-O in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag scheidet aus.

a) Nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts fanden auf das Arbeitsverhältnis der Verstorbenen mit der Beklagten die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge Anwendung, somit auch der BAT-O und der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998. Im Übrigen wurde der Änderungsvertrag vom 5. Oktober 1999 „auf der Grundlage ... des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ... - in der jeweils geltenden Fassung -“ geschlossen.

b) Nach § 41 BAT-O erhält beim Tode des Angestellten ua. der überlebende Ehegatte als Sterbegeld die Vergütung (§ 26 BAT-O) für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Systematisch handelt es sich um eine - zulässige - Tarifnorm zu Gunsten Dritter, nämlich für einen bestimmten Kreis von Hinterbliebenen *(vgl. BAG 13. November 1985 - 4 AZR 269/84 - BAGE 50, 147)*, hier des Klägers. Die Auslegung erfolgt nach denselben Grundsätzen wie bei anderen Tarifnormen *(BAG 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45)*.

bb) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags erfolgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut jedoch nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(vgl. zB 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364)*.

cc) Die Höhe des Sterbegeldes ist in § 41 BAT-O nicht unmittelbar geregelt. Es ist lediglich vorgesehen, dass als Sterbegeld für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats, hier also für die Zeit vom 2. bis 31. Dezember 2002, und für weitere zwei Monate, hier Januar und Februar 2003, „die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt“ wird. Dem lässt sich entnehmen, dass die Ansprüche maßgebend sind, die der Arbeitnehmer am Todestag hatte. Mit anderen Worten: Bemessungszeitpunkt ist der Sterbetag des Angestellten, der in der Regel in der Sterbeurkunde vermerkt ist. Sonach ist maßgebend die Vergütung am Sterbetag. Was unter Vergütung zu verstehen ist, regelt § 41 BAT-O nicht, sondern verweist auf § 26 BAT-O. Dort heißt es lediglich, die Vergütung des Angestellten bestehe aus der Grundvergütung und aus dem Ortszuschlag. Der BAT-O selbst enthält keine Vereinbarungen über die Höhe der Vergütungen. Diese Vereinbarungen bleiben eigenen, rechtlich selbstständigen und gesondert kündbaren

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Tarifverträgen vorbehalten, die überwiegend mit „Vergütungstarifvertrag Nr. ... zum BAT/BAT-O“ überschrieben sind.

Die Hinterbliebenen von Verstorbenen haben daher im Normalfall - Vollbeschäftigung - Anspruch auf Sterbegeld in Höhe der Vergütung, die sich aus dem Arbeitsvertrag iVm. § 41 BAT-O iVm. § 26 BAT-O und in Verbindung mit den einschlägigen Vergütungstarifverträgen ergibt.

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten nach § 34 BAT-O von der Vergütung (§ 26 BAT-O), die für entsprechend vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Mit anderen Worten: Die Vergütung für vollbeschäftigte Angestellte ist für Arbeitnehmer, mit denen einzelarbeitsvertraglich eine kürzere als die tariflich geltende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit vereinbart ist, anteilig zu kürzen. Für das Sterbegeld bedeutet das, dass es zu gewähren ist unter Zugrundelegung der zuletzt bezogenen Vergütung *(Dassau/Wiesend-Rothbrust BAT 4. Aufl. A I 1 § 34 Rn. 10 S. 401)*, also der anteiligen Vergütung für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei Monatsbezüge in Höhe der jeweils anteilig gekürzten Vergütung.

Überträgt man das auf die Altersteilzeit, ergibt sich im Ergebnis nichts anderes:

Altersteilzeit ist, wie die Bezeichnung bereits deutlich macht, eine Form der Teilzeitarbeit, in der Terminologie des BAT-O Nichtvollbeschäftigung. Die Besonderheit liegt beim sogenannten Blockmodell lediglich darin, dass der Arbeitnehmer zB ein Jahr arbeitet und ein Jahr aussetzt. Während der Zeit, in der er arbeitet, erhält er bereits das verminderte Entgelt. Er erarbeitet darüber hinaus ein Wertguthaben, das ihm im weiteren Block, also in der Freistellungsphase, ausbezahlt wird.

Daraus folgt, dass sich - von den Ausgleichsansprüchen wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgesehen - das Sterbegeld so bemisst, wie bei nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern. Der Anspruch der Hinterbliebenen auf Sterbegeld richtet sich somit nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes erhalten hat, also nach den Teilzeitbezügen, und zwar unabhängig davon, ob der Tod während der Arbeitsphase oder in der Freistellungsphase eingetreten ist *(zutreffend Langenbrinck/Litzka Altersteilzeit im öffentlichen Dienst für Angestellte und Arbeiter 4. Aufl. A § 5 TV ATZ Rn. 83c S. 80)*. Denn auch während der Zeit, in der der Arbeitnehmer im Blockmodell vollbeschäftigt arbeitet, erhält er bereits das verminderte Entgelt. Das ist seine Vergütung iSd. § 26 BAT-O. Denn er arbeitet ja vor, um in der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Freistellungsphase weiter wie ein Teilzeitbeschäftigter vergütet zu werden, obwohl er gar nicht arbeitet.

Das entspricht letztlich auch dem Zweck des Sterbegeldes. Es geht um die „Erleichterung des Übergangs“ und um die „Abdeckung der mit dem Tod zusammenhängenden Ausgaben“. Dies sind vor allem die Kosten der Beerdigung und der letzten Krankheit. Die Tarifvertragsparteien haben die Bemessung des Sterbegeldes an die Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung angeknüpft, also an den Betrag, der dem Angehörigen und seiner Familie als Hauptbestandteil seiner Bezüge zustand. Angeknüpft ist damit der Sache nach an das Lebensstandardprinzip. Die Hinterbliebenen sollen sich auf die neue Situation einstellen können - ganzer oder teilweiser Wegfall des Einkommens - und die Kosten der letzten Krankheit, soweit nicht ohnehin von der Krankenkasse getragen, und die Beerdigungskosten mit Hilfe des pauschalierten Betrages abdecken können.

dd) § 9 Abs. 3 TV ATZ, auf den sich der Kläger in erster Linie beruft, führt zu keinem anderen Ergebnis.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, durch § 9 Abs. 3 TV ATZ werde die Ungerechtigkeit vermieden, die darin bestünde, dass ein Arbeitnehmer, der im Blockmodell zunächst voll gearbeitet und für die Zeit der Ruhephase bereits etwas angespart habe, noch während der Arbeitsphase versterbe und der Arbeitgeber für den Zeitraum der Arbeitsphase die volle Arbeitsleistung erhalten habe, hierfür aber nur Vergütung auf der Grundlage von Teilzeit zu leisten gehabt habe, ohne für die Ruhephase noch Vergütung bezahlen zu müssen, weil diese infolge des Todes des Arbeitnehmers entfalle. Dieses Ungleichgewicht beseitige § 9 Abs. 3 TV ATZ dadurch, dass der Arbeitnehmer oder seine Erben bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den im Rahmen der Altersteilzeit erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen erhalte, die der Angestellte ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Insoweit werde ein Ausgleich vorgenommen und der Arbeitgeber habe alles in allem einen Betrag in Höhe der Vergütung für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers zu zahlen, die er zu zahlen gehabt hätte, wenn kein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart worden wäre. Diesen Ausgleich habe die Beklagte auch vorgenommen, indem sie die Differenzbeträge an den Kläger ausgezahlt habe. Damit stehe der Kläger hinsichtlich der Bezüge so da, wie er gestanden hätte, wenn seine Ehefrau sich nicht in

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befunden hätte, sondern ohne Vereinbarung eines solchen verstorben wäre.

(2) Dem ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen. Bei vorzeitiger Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer oder sein Erbe Anspruch auf Ausgleichsleistungen. Diese werden berechnet als Differenz zwischen den nach §§ 4 und 5 TV ATZ erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Diesen Betrag hat der Kläger als Erbe nach seiner verstorbenen Ehefrau erhalten. Dabei hat es sein Bewenden. § 9 Abs. 3 TV ATZ regelt abschließend die arbeitsrechtlichen Folgen der vorzeitigen Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell *(BAG 18. November 2003 - 9 AZR 270/03 - BAGE 108, 345, zu A I 1 der Gründe)*.

Zu den Bezügen der tatsächlichen Beschäftigung, die der Angestellte ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, gehören gem. § 26 BAT-O die Grundvergütung und der Ortszuschlag, also bei Vollbeschäftigung die volle Grundvergütung und der Ortszuschlag in voller Höhe. Dann sind die Bezüge und Aufstockungsleistungen zu ermitteln, die der Arbeitnehmer erhalten hat, und eine sich ergebende Differenz ist in einem solchen „Störfall“ *(vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 146/03 - BAGE 108, 95)* auszukehren. § 9 Abs. 3 TV ATZ soll nach seinem Regelungsgehalt den Arbeitnehmer möglichst so stellen, als sei das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht begründet worden. Das folgt aus dem Wortlaut der tariflichen Ausgleichsregelung. Es sollen dem Arbeitnehmer die Bezüge seiner tatsächlichen Beschäftigung, „die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte“ erhalten bleiben *(BAG 18. November 2003 - 9 AZR 270/03 - aaO, zu A I 2 c der Gründe)*. Das erfolgt im Falle des Todes des Altersteilzeitbeschäftigten durch den Ausgleich. Über den Ausgleich hinaus ginge es aber wenn dem Erben des altersteilzeitbeschäftigten Angestellten das Sterbegeld berechnet nach der Vollbeschäftigung zu zahlen wäre. Denn der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhielt trotz Vollbeschäftigung nur vermindertes Entgelt, weil er ja dieses verminderte Entgelt auch in der Freistellungsphase weiter erhalten sollte. Dem abschließenden Charakter des § 9 Abs. 3 TV ATZ widerspräche es, wenn der Erbe des altersteilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Sterbegeld auf der Basis der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten erhielte. Ein Bezug zu § 41 bzw. § 26 BAT-O ist nicht hergestellt.

Eine entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 3 TV ATZ etwa unter dem Gesichtspunkt, aus dieser Bestimmung lasse sich der allgemeine Rechtsgedanke ablei-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ten, im Störfall sei der altersteilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer stets wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu behandeln, und zwar auch bei Tarifnormen zu Gunsten Dritter, kommt wegen des abschließenden Charakters des § 9 Abs. 3 TV ATZ nicht in Betracht. Dem Arbeitnehmer sollen die Bezüge seiner tatsächlichen Beschäftigung erhalten bleiben, nicht aber den Erben das Sterbegeld auf der Basis der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten, der der Verstorbene in der Arbeitsphase befindliche Altersteilzeitbeschäftigte gerade nicht war. Er war Teilzeitbeschäftigter in einer besonderen Form.

2. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Er verbietet die willkürliche, dh. sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen in vergleichbarer Lage Befindlichen; es ist das Verbot der sachfremden Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die verstorbene Ehefrau des Klägers sei infolge der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht mit den Arbeitnehmern zu vergleichen, die sich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis befänden. Vielmehr geböten es der Gerechtigkeitsgedanke und der Gleichbehandlungsgrundsatz, auch vor dem Hintergrund der Regelung des § 9 Abs. 3 TV ATZ, dass in beiden Fällen das Sterbegeld sich nach der Vergütung bemesse, die der Arbeitnehmer tatsächlich vor seinem Ableben erhalten habe. Der Zweck des Sterbegeldes bestehe darin, den Hinterbliebenen die Umstellung der Lebensführung auf die durch den Tod des Arbeitnehmers und durch den Wegfall des Einkommens des Verstorbenen eingetretenen neuen Verhältnisse zu erleichtern und vor allem die Kosten der letzten Krankheit und der Bestattung zu decken, ohne dass es des Nachweises solcher Aufwendungen bedürfe. Danach sei das Sterbegeld allein Ausfluss eines allgemeinen Fürsorgeprinzips, das auf Grund tarifvertraglicher Normsetzung zu einem Anspruch konkretisiert worden sei, und stehe in keinem sachlichen Zusammenhang mit der erbrachten Arbeitsleistung.

b) Die Revision hält dem entgegen, dass der Angestellte, der in der Arbeitsphase der Altersteilzeit vollbeschäftigt sei, sich nicht von demjenigen Angestellten unterscheide, der es - aus welchen Gründen auch immer - vorziehe, „normal“ vollbeschäftigt zu arbeiten, jedoch vorhabe, zu einem bestimmten Zeitpunkt auszuscheiden und von dem Ersparten bis zum Erreichen des Rentenalters zu leben. Wenn letzterer noch vor Be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ginn der von ihm in Aussicht genommenen Beendigung der Vollbeschäftigung und des damit einhergehenden Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis sterbe, erhalte sein Erbe das Sterbegeld unter Zugrundelegung der vollen Bezüge.

c) Dabei verkennt der Kläger zum einen, dass es sich bei § 41 BAT-O um eine Tarifnorm zu Gunsten Dritter handelt. Die Tarifvertragsparteien sind frei, Dritte in unterschiedlicher Weise zu begünstigen. Sie können pauschalieren. Sie können von üblichen Fallkonstellationen ausgehen, sie können andere unberücksichtigt lassen.

Überdies unterscheiden sich Altersteilzeitbeschäftigte im Blockmodell während der Freistellungsphase von Vollzeitbeschäftigten im normalen Arbeitsverhältnis, die vor Erreichen der Altersgrenze ausscheiden. Diese letztere Konstellation ist weder Gegenstand des Tarifvertrags noch des Arbeitsvertrags und kann es auch nicht sein: Der Arbeitgeber ist von Absichten des Arbeitnehmers, vorzeitig auszuscheiden, in der Regel nicht einmal unterrichtet.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Fischermeier Dr. Armbrüster Friedrich

Hinsch M. Schilling

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS