

Aktenzeichen: 6 AZR 392/88
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 07. November 1991
- 6 AZR 392/88 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 09. Juni 1987
- 1 Ca 688/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 26. Januar 1988
- 3 Sa 1024/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Übergangsgeld - teilzeitbeschäftigte Angestellte

Gesetz:

BAT § 62 Abs. 1, § 2 Buchst. 1, § 3 Buchst. q; SR 2 I Nr. 3
BAT; BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 1; GG Art. 3;
EWG-Vertrag Art. 119 Abs. 1; BGB § 134; Verordnung zur
Ausführung des § 5 SchulfinanzG (VO zu § 5 SchFG) i.d.F. der
Bekanntmachung vom 28. August 1979 (GV. NW S. 548) § 2 Abs. 1

Leitsatz:

§ 62 Abs. 1 BAT in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden
Fassung war nichtig, soweit er den BAT unterfallende
teilzeitbeschäftigte Angestellte vom Anspruch auf
Übergangsgeld ausschloß (Aufgabe von BAG Urteil vom
18. August 1976 - 4 AZR 284/75 - AP Nr. 2 zu § 62 BAT).



6 AZR 392/88

3 Sa 1024/87 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. November 1991

U r t e i l

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 7. November 1991 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Prof. Dr.
Jobs und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter
Fempfel und Möller-Lücking für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

- 2 -



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



vom 26. Januar 1988 - 3 Sa 1024/87 - wird zurückgewiesen.

2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Übergangsgeld zu zahlen.

Die Klägerin war seit 1973 bei dem beklagten Land als Lehrkraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug zuletzt 14 Unterrichtsstunden. Das Arbeitsverhältnis endete durch Auflösungsvertrag mit Ablauf des 31. Oktober 1986. Seit dem 1. November 1986 bezieht die Klägerin vorgezogenes Altersruhegeld. Die Gewährung von Übergangsgeld lehnte das beklagte Land mit der Begründung ab, die Klägerin sei teilzeitbeschäftigt gewesen.

In § 62 Abs. 1 BAT in der hier maßgebenden, bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung hieß es:

"Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

- (1) 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."

Die Klägerin hat gemeint, das beklagte Land dürfe trotz dieses Tarifwortlauts die Zahlung in unstreitiger Höhe von 3.483,99 DM brutto nicht verweigern. Durch die Beschränkung des Anspruchs auf vollbeschäftigte Angestellte werde sie als Teilzeitkraft gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt. Da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt seien, werde sie wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie 3.483,99 DM zuzüglich 4 % Zinsen von 2.209,86 DM seit dem 15. Mai 1987 sowie 4 % Zinsen von 1.274,13 DM seit Klageerhebung zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat die Auffassung vertreten, die Tarifregelung sei wirksam, soweit sie zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Angestellten unterscheide.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land den Klageabweisungsantrag weiter.



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

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen das beklagte Land zur Zahlung des der Arbeitszeit der Klägerin entsprechenden anteiligen Übergangsgeldes verurteilt. Die Klägerin hat Anspruch darauf, mit den vollbeschäftigten Angestellten gleichbehandelt zu werden. Soweit § 62 Abs. 1 BAT in der hier maßgeblichen Fassung den Anspruch auf diese Angestellten beschränkte, war er nichtig.

I. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Angestellten vom Anspruch auf Übergangsgeld verstieß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Nach dieser Bestimmung 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.

1. Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG findet seit dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens (1. Mai 1985) auf das im Jahr 1973 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung (vgl. BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAGE 63, 181, 186 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrlG, zu II 3 der Gründe).

2. § 62 Abs. 1 BAT galt zwischen den Parteien. Diese hatten einzelvertraglich die Anwendung des BAT vereinbart.



Die Klägerin war nicht nach § 3 Buchst. q BAT vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen. Diese Bestimmung bezog sich in der hier maßgeblichen, bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betrug. Die Arbeitszeit der Klägerin erreichte die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten. Dies ergibt sich aus § 2 Buchst. 1 BAT in Verb. mit SR 2 1 Nr. 3 BAT, wonach für die Regelung der Arbeitszeit die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Arbeitgebers gelten. Nach § 2 Abs. 1 der Verordnung zur Ausführung des § 5 SchulfinanzG (VO zu § 5 SchFG) i.d.F. der Bekanntmachung vom 28. August 1979 (GV. NW S. 548) beträgt die wöchentliche Pflichtstundenzahl eines vollbeschäftigten Lehrers im beklagten Land höchstens 28 Stunden. Die vertragliche Arbeitszeit der Klägerin von 14 Unterrichtsstunden unterschritt somit nicht die Hälfte der Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten.

3. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Angestellten von der Gewährung des Übergangsgeldes stellte eine unterschiedliche Behandlung gegenüber den vollbeschäftigten Angestellten dar, geschah wegen der Teilzeitarbeit und wurde nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

a) Die Klägerin wurde gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt.



Die Bestimmung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 gilt nicht nur für einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern auch für Arbeitsverträge, durch die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vollbeschäftigten benachteiligt werden (vgl. BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAGE 63, 181, 186 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrLG, zu II 3 der Gründe).

Die unterschiedliche Behandlung entfiel nicht deshalb, weil es sich bei dem Übergangsgeld, wie die Revision meint, um eine "unwichtige Nebenleistung" handelt. Die Revision erkennt dabei, daß das gesetzliche Benachteiligungsverbot alle Arbeitsbedingungen erfaßt, insbesondere den früher der Vertragsfreiheit vorbehaltenen Vergütungsanspruch (vgl. GK-TzA-Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 85), und daß das Übergangsgeld nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Arbeitsentgelt ist (vgl. BAGE 45, 270, 273 = AP Nr. 11 zu § 42 SchwbG, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.).

b) Die unterschiedliche Behandlung geschah wegen der Teilzeitarbeit. Dies ergibt sich aus dem Tarifwortlaut, der ausdrücklich einen Anspruch auf tarifliche Leistung nur den vollzeitbeschäftigten Angestellten zugestand und somit die übrigen Angestellten allein deshalb, weil ihre Arbeitszeit kürzer war, aus der Regelung ausnahm.

c) Sachliche Gründe, die die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten rechtfertigen konnten, bestanden nicht.



aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das unterschiedliche Arbeitspensum des Teilzeitbeschäftigten und des Vollzeitbeschäftigten kein ausreichender sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung (vgl. z.B. BAG Urteile vom 22. August 1990 - 5 AZR 543/89 - und vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 - AP Nr. 8 und 12 zu § 2 BeschFG 1985, jeweils auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu II 1 bzw. II 1 b (1) der Gründe). Die Menge der Arbeitsleistung stellt daher für sich genommen keinen sachlichen Grund dar, um den Teilzeitbeschäftigten von der Gewährung einer tariflichen Leistung auszuschließen.

bb) Der Senat vermag auch nicht der Ansicht der Revision zu folgen, der Charakter und die Rechtsnatur des Übergangsgeldes rechtfertigten einen Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten; die bisherigen materiellen Lebensumstände seien nur bei Vollzeitbeschäftigten durch das Arbeitsverhältnis in vollem Umfang geprägt, weshalb bei Teilzeitbeschäftigten ein geringeres Bedürfnis nach einer Überbrückungshilfe bestehe.

Nach Auffassung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15. November 1990 - 8 AZR 283/89 - AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu II 3 der Gründe), der der erkennende Senat beitrifft, kann sich eine Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung grundsätzlich nur aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit ergeben. Hiernach



besteht ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung, wenn sich aus dem Leistungszweck Gründe herleiten lassen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Leistung, die der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, auch nicht anteilig zu gewähren. Solche Gründe läßt der Zweck des Übergangsgeldes nicht erkennen.

Das Übergangsgeld soll dem ausscheidenden Angestellten als Überbrückungs- und Umstellungshilfe dienen (BAG Urteil vom 5. Februar 1981 - 3 AZR 748/79 - AP Nr. 188 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAGE 42, 212, 215 = AP Nr. 5 zu § 63 BAT; BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 406/89 - AP Nr. 9 zu § 63 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu II 3 der Gründe) und die Aufrechterhaltung des bisherigen sozialen Status für einen bestimmten Zeitraum sicherstellen (BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 406/89 -, aaO; BAGE 53, 371, 380 = AP Nr. 11 zu § 62 BAT, zu III 4 der Gründe). Dieser Leistungszweck ist auch bei teilzeitbeschäftigten Angestellten gegeben. Auch deren materielle und soziale Lebensumstände sind weitgehend durch ihre Teilzeitbeschäftigung geprägt. Dies gilt jedenfalls für die vom Ausschluß gemäß § 62 Abs. 1 BAT betroffenen nicht unterhältig beschäftigten Angestellten (vgl. § 3 Buchst. q BAT a.F.). Eine geringere Schutzbedürftigkeit oder ein fehlendes Bedürfnis für den Bezug des Übergangsgeldes ist bei dieser Personengruppe nicht erkennbar.

cc) Das beklagte Land kann sich nicht darauf berufen, die Klägerin sei lediglich nebenberuflich beschäftigt gewesen.



Zwar hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 22. August 1990 (- 5 AZR 543/89 -, aaO) den Anspruch eines nebenberuflich als Religionslehrer an einem Gymnasium beschäftigten Pfarrers auf anteilige Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten abgelehnt. Der Fünfte Senat hielt es für zulässig, die soziale Lage als sachlichen Grund im Sinne des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 zu werten, wenn der Arbeitnehmer neben der Teilzeitbeschäftigung einer Haupttätigkeit nachgeht, aus der er für sich und seine Familie eine auskömmliche Existenzgrundlage gewinnt. Die Nebenberuflichkeit allein ist danach kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung. Erst die hinzukommende soziale Sicherung durch den Hauptberuf rechtfertigt die Differenzierung.

Im Streitfall ist davon auszugehen, daß die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, die immerhin die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Lehrers betrug, für die Klägerin die wesentliche berufliche Tätigkeit und damit Grundlage ihrer wirtschaftlichen Existenz war (vgl. auch BAGE 61, 43, 47 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 15. November 1990 - 8 AZR 283/89 -, aaO; BAG Urteil vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 -, aaO). Tatsächliche Umstände, die zu Erwägungen veranlassen, wie sie der Fünfte Senat in dem Urteil vom 22. August 1990 (aaO) angestellt hat, sind weder festgestellt noch vorgetragen.

d) Der Ausschluß der Klägerin vom Anspruch auf Übergangsgeld war auch nicht deshalb wirksam, weil die unterschiedliche Behandlung tariflich geregelt war.



Zwar räumt Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 nach seinem Wortlaut den Tarifvertragsparteien die Befugnis ein, von der Vorschrift des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 zuungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen. Demgegenüber hat der Dritte Senat (BAGE 62, 334, 338 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985) angenommen, Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 gestatte es den Tarifvertragsparteien nicht, vom Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 konkretisiert und niedergelegt ist, abzuweichen. Es bedarf keiner Stellungnahme zu der im Schrifttum im Anschluß an diese Entscheidung erörterten Frage, ob der Gesetzeswortlaut diese Auslegung erlaubt. Jedenfalls ist dem Dritten Senat in der Sache zu folgen. Zu Recht haben Schüren/Kirsten (Anm. zu AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985) und Kraft/Raab (Anm. zu EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 3) darauf hingewiesen, daß sich dieses Ergebnis bereits aus der unmittelbaren Bindung der Tarifvertragsparteien an die Grundrechte, insbesondere aus Art. 3 Abs. 1 GG, ergibt.

4. Der Verstoß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 führt gemäß § 134 BGB zur Nichtigkeit der Regelung, die die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte vom Bezug des Übergangsgeldes ausschloß. Soweit der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 erlassenen Urteil vom 18. August 1976 (- 4 AZR 284/75 - AP Nr. 2 zu § 62 BAT), auf das die Revision sich beruft, für den entsprechenden Regelungsbereich des § 62 BAT-OKK angenommen hat, der Ausschluß teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer sei nicht gleichheitswidrig,



hält der nunmehr zuständige erkennende Senat daran nicht fest. Dies hat zur Folge, daß die Klägerin in Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nach Maßgabe der allgemein angewandten Regelung, also des § 62 BAT, behandelt werden muß (BAGE 63, 181, 187 = AP, aaO; BAGE 49, 346, 352 ff. = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 30. November 1982 - 3 AZR 214/80 - AP Nr. 54 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 -, aaO). Der Klägerin steht somit der Anspruch auf anteiliges Übergangsgeld in unstreitiger Höhe zu.

II. Da die Revision des beklagten Landes aus den vorstehenden Gründen in der Sache keinen Erfolg hat, kommt es nicht darauf an, ob der Ausschluß der Klägerin vom Anspruch auf Übergangsgeld auch, worauf das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung gestützt hat, wegen Verletzung des Lohnleichheitsgebots des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag unwirksam war.

Dr. Peifer

Richter Prof. Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

befindet sich in Kur und

ist daher verhindert, seine

Unterschrift beizufügen.

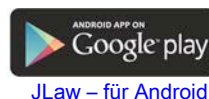
Dr. Peifer

Femppel

Möller-Lücking



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)