

Aktenzeichen: 6 AZR 486/94
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 10. November 1994
- 6 AZR 486/94 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 06. Juli 1993
- 3 Ca 219/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 14. März 1994
- 5 Sa 1330/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

TV-Auslegung: § 63 BAT Anspruch auf Übergangsgeld; Berücksichtigung von Erziehungsurlaub bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer

Gesetz:

BAT § 63 Abs. 1, 2 u. 3, § 62 Abs. 1; BeschFG § 2 Abs. 1; GG Art. 3; EG-Vertrag Art. 119

Leitsätze:

1. Die Bemessung des Übergangsgeldes gemäß § 63 Abs. 1 BAT richtet sich auch bei Teilzeitbeschäftigung nach der im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Angestelltenverhältnis zustehenden Vergütung.
2. Bei der Bemessung des Übergangsgeldes gemäß § 63 Abs. 2 BAT sind Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht zu berücksichtigen, weil sie nicht als Beschäftigungsverhältnis gelten, sondern als Beurlaubung i.S. des § 63 Abs. 3 Satz 1 BAT während der keine Bezüge gezahlt wurden (Bestätigung von BAG Urteil vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 406/89 - BAGE 67, 264 = AP Nr. 9 zu § 63 BAT).
3. Die Bemessung des Übergangsgeldes gemäß § 63 Abs. 1 - 3 BAT verstößt nicht gegen § 2 Abs. 1 BeschFG, Art. 3 GG, Art. 119 EG-Vertrag.



6 AZR 486/94

5 Sa 1330/93 Hamm

Verkündet am
10. November 1994

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 10. November 1994 durch den Rich-



ter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Armbrüster und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Buschmann und Söller für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. März 1994 - 5 Sa 1330/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 um die Bemessung des Übergangsgeldes.

Die Klägerin war vom 29. August 1983 bis zum 4. Mai 1992 als Krankenschwester an der Universität M des beklagten Landes beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Die zunächst vollzeitbeschäftigte Klägerin befand sich vom 8. September 1988 bis zum 2. Juli 1989 im Erziehungsurlaub. Aufgrund der bevorstehenden Geburt des zweiten Kindes wurde auf Wunsch der Klägerin der Arbeitsvertrag mit Wirkung vom 1. April 1990 so geändert, daß sie mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten auf unbestimmte Zeit tätig wurde. Vom 1. Januar 1991 bis zum 4. Mai 1992 hatte die Klägerin wiederum Erziehungsurlaub. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte das beklagte Land an die Klägerin ein Übergangsgeld in Höhe von insgesamt 6/4 der zu-



letzt von der Klägerin erzielten Teilzeitvergütung. Bei der Berechnung des Übergangsgeldes ließ das beklagte Land die Zeiten des Erziehungsurlaubs unberücksichtigt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe ein Übergangsgeld in Höhe von 8/4 ihrer letzten Vollzeitvergütung zu. Die Bemessung des Übergangsgeldes aufgrund des § 63 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 BAT verstoße jedenfalls dann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und stelle eine mittelbare Frauendiskriminierung dar, wenn wegen der bevorstehenden Geburt eines Kindes statt der Vollzeit- nur noch eine Teilzeitbeschäftigung erfolge und dadurch bei der Berechnung des Übergangsgeldes die jahrelange Vollzeitbeschäftigung außer Acht und darüber hinaus die Zeiten des Erziehungsurlaubs unberücksichtigt blieben.

Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin 4.587,12 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 15. Juli 1992 zu zahlen.

In der Berufungsinstanz hat die Klägerin weiterhin beantragt,

hilfsweise

den Rechtsstreit auszusetzen und dem EuGH gemäß Art. 177 EWG-Vertrag mit folgenden Fragen vorzulegen:

1. Stellt es einen Verstoß gegen Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) dar, wenn in einem innerdeutschen Tarifvertrag Zeiten des Erziehungsurlaubs, die ganz überwiegend von Frauen ge-



leistet werden, im Gegensatz zu Wehrdienstzeiten für Männer nicht als "Beschäftigungszeiten" angerechnet werden?

2. Stellt es einen Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG dar, wenn das Übergangsgeld, das nach Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst im Rahmen eines Tarifvertrages bei Angestellten gewährt wird, an das letzte Gehalt anknüpft und damit für Teilzeitbeschäftigte nur anteilmäßig gewährt wird, selbst wenn diese Teilzeitarbeit im Rahmen des Gesamtarbeitsverhältnisses nur einen geringen Teil ausmacht und wenn sie allein aus familiären Gründen (Haushaltsversorgung, Betreuung eines Kindes, zweite Schwangerschaft) gewährt wird?

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Das beklagte Land bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision der Klägerin blieb erfolglos.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe kein weitergehender Anspruch auf Übergangsgeld zu, weil das beklagte Land das Übergangsgeld tarifgemäß aufgrund der am Tage vor dem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Teilzeitvergütung berechnet und die Zeiten des Erziehungsur-



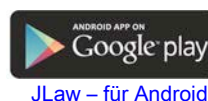
laubes zu Recht bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt gelassen habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtlich zutreffend.

II. Die Klägerin hat gemäß § 62 Abs. 1 BAT keinen höheren als den durch das beklagte Land bereits erfüllten Anspruch auf Übergangsgeld. Die Bemessung des Übergangsgeldes durch das beklagte Land aufgrund der Vorschrift des § 63 BAT ist rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die Klägerin hat gemäß § 63 Abs. 1 BAT nur einen Anspruch auf Übergangsgeld in Höhe der ihr im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis als Teilzeitbeschäftigte zustehenden Vergütung.

Nach dieser Tarifnorm wird das Übergangsgeld allein nach der dem Angestellten am Tag vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26 BAT) bemessen. Damit sind diejenigen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Ortszuschlag) als Bemessungsgröße gemeint, die als Grundelemente der Bezahlung für die zu diesem Zeitpunkt geleistete Arbeit zu bewerten sind. Da von der Klägerin nur Teilzeitarbeit geleistet und vom beklagten Land vergütet wurde, war diese Vergütung die zutreffende Bemessungsgrundlage. Daran ändert sich auch dadurch nichts, daß der Klägerin am Tag vor dem Ausscheiden infolge ihres Erziehungsurlaubes keine Vergütung zustand. Für diesen Fall bestimmt § 63 Abs. 1 Satz 2 BAT, daß das



Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen wird, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte. Das ist die Vergütung, die ihr zugestanden hätte, wenn sie am Tage vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einen Vergütungsanspruch gehabt hätte (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand November 1994, § 63 Rz 5). Da das beklagte Land diese Vergütung der Klägerin unstreitig für die Berechnung des Übergangsgeldes zugrunde gelegt hat, war das Übergangsgeld zutreffend errechnet und ausbezahlt worden.

2. Auch die Zeiten des Erziehungsurlaubs der Klägerin sind bei der Bemessung des Übergangsgeldes nach § 63 Abs. 2 BAT nicht zu berücksichtigen.

Nach dieser Tarifnorm bestimmen nur die in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem vom BAT erfaßten Arbeitgeber zurückgelegten Zeiten die Höhe des Übergangsgeldes. Während des Erziehungsurlaubs besteht jedoch kein derartiges Beschäftigungsverhältnis. Nach § 63 Abs. 3 Satz 1 BAT gelten als Beschäftigungsverhältnis nur bei einem öffentlichen Arbeitgeber in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Beschäftigungszeiten bei einem öffentlichen Arbeitgeber sind gekennzeichnet durch persönliche Abhängigkeit infolge Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation und dem dadurch bedingten Umfang der Weisungsgebundenheit (vgl. BAG Urteil vom 24. Februar 1994 - 6 AZR 505/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Dagegen entfällt das Über-



gangsgeld für Zeiten, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats sind Zeiten des Erziehungsurlaubs jedoch als Zeiten anzusehen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden (vgl. BAGE 67, 264, 268 ff. = AP Nr. 9 zu § 63 BAT, zu II 2 und 3 der Gründe). Damit besteht kein zu berücksichtigendes Beschäftigungsverhältnis. Es handelt sich insoweit nicht um Zeiten der Beschäftigung im öffentlichen Dienst in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis, weil die Arbeitnehmerin während des Erziehungsurlaubes nicht in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation weisungsgebunden eingegliedert ist und insbesondere auch kein Entgelt erhält (vgl. BAGE 67, 264, 268 ff. = AP, aaO, zu II 2, 3 der Gründe).

3. Entgegen der Ansicht der Revision verstößt die Bemessungsregelung des § 63 BAT weder dadurch, daß sich die Höhe des Übergangsgeldes auch bei einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nach der Vergütung am Tage vor dem Ausscheiden richtet (Abs. 1) und damit vorangegangene Zeiten der Vollbeschäftigung unberücksichtigt bleiben noch durch die Nichtberücksichtigung der Zeiten des Erziehungsurlaubs (Abs. 2 und 3) gegen höherrangiges Recht.

a) Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie die Befugnis, für ihre Mitglieder die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln. Hierbei steht ihnen grundsätzlich ein weiter Gestaltungs- und Regelungsspielraum zur Verfügung. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen. Dabei haben die Tarifvertragsparteien allerdings die durch § 2



Abs. 1 BeschFG, Art. 3 GG und Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag gesetzten Grenzen zu beachten.

Nach § 2 Abs. 1 BeschFG ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern wegen der Teilzeitarbeit unzulässig. Dies ist auch bei der tariflichen Normensetzung zu beachten (vgl. BAGE 62, 334 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 21. November 1991 - 6 AZR 551/89 - AP Nr. 2 zu § 34 BAT). Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften kann aber aus sachlichen Gründen, die z.B. auf der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz oder der sozialen Lage beruhen, zulässig sein (vgl. BT-Drucks. 10/2102, S. 24).

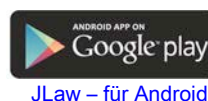
Der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Differenzierung ist dann jedoch nicht sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung billigenwerte Gründe gibt (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt Urteil vom 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - AP Nr. 1 zu § 1 TV Ang Bundespost, zu B II 3 a und b der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verbietet darüber hinaus die Diskriminierung von Frauen. Eine verbotene Diskriminierung liegt jedoch dann nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. BAG Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Die Bestimmung des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG schützt



damit nicht gegen Nachteile, die infolge anderer Differenzierungsmerkmale entstehen (vgl. BVerfGE 75, 40, 70; BVerwGE 75, 86, 96 und BAG Urteil vom 30. Juli 1992, aaO).

Artikel 119 Abs. 1 EG-Vertrag (Grundsatz der Lohngleichheit), der nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unmittelbare Wirkung auf Tarifverträge entfaltet, verbietet solche Regelungen, die zwar geschlechtsneutral formuliert und deshalb auf Frauen und Männer gleichermaßen anzuwenden sind, tatsächlich jedoch aus Gründen, die auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle beruhen, wesentlich mehr Frauen als Männer nachteilig betreffen. Eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bedeutet aber dann keine Verletzung des Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag, wenn hierfür objektiv zu rechtfertigende Gründe bestehen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. In einem solchen Fall bedarf es keiner Vorlage an den EuGH nach § 177 Abs. 3 EG-Vertrag (vgl. EuGH Urteil vom 27. Juni 1990 - C 33/89 - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag für die Zahlung von Übergangsgeld gemäß § 62 BAT an teilzeitbeschäftigte Frauen; EuGH Urteil vom 7. Februar 1991 - C 184/89 - AP Nr. 25 zu § 23 a BAT).

b) Die Bemessungsregelung des § 63 Abs. 1 BAT, die an die Vergütung im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Teilzeitarbeitsverhältnis anknüpft, so daß Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten selbst dann nur ein anteiliges Übergangsgeld erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis weit überwiegend als Vollzeitbeschäftigung durchgeführt wurde und die aus familiären Gründen reduzierte Teilzeitarbeit demgegenüber nur von geringer Dauer



war, ist im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG rechtlich nicht zu beanstanden.

Eine solche Stichtagsregelung ist verfassungsrechtlich unbedenklich. Selbst wenn damit, wie hier im Einzelfall, besondere Härten verbunden sind, müssen sie hingenommen werden, wenn die Stichtagsregelung sachlich vertretbar ist (BVerfGE 80, 297, 311; 84, 348, 365; 87, 1, 47). Dies ist vorliegend der Fall, da die Stichtagsregelung mit dem Sinn und Zweck des Übergangsgeldes im Einklang steht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt BAGE 67, 264, 271 = AP, aaO, zu II 3 d der Gründe, m.w.N.) wird das tarifvertragliche Übergangsgeld gewährt, um dem ausscheidenden Arbeitnehmer seine bisherige Vergütung für einen Übergangszeitraum zu sichern, bis er eine andere Erwerbsgrundlage gefunden hat. Das Übergangsgeld soll damit als Überbrückungs- und Umstellungshilfe dienen und die Aufrechterhaltung des vorhandenen sozialen Status für einen bestimmten Zeitraum sicherstellen (so auch EuGH Urteil vom 27. Juni 1990, aaO). Dieser Leistungszweck ist bei teilzeitbeschäftigten Angestellten nur im Rahmen der materiellen und sozialen Umstände gegeben, wie sie durch die durch die Teilzeitbeschäftigung erzielte Vergütung geprägt werden. Wenn aber die Höhe des tariflichen Übergangsgeldes von der vor dem Ausscheiden aus dem Angestelltenverhältnis erzielten Vergütung abhängig gemacht wird, entspricht das diesem Zweck des Übergangsgeldes. Das Anknüpfen dieser Regelung an die persönliche Arbeitszeit im Zeitpunkt des Ausscheidens stellt einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Bemessung des Übergangsgeldes bei Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung dar. Vom Sinn und Zweck des Übergangsgeldes her, als Überbrückungs- und



Umstellungshilfe zur Aufrechterhaltung den vorhandenen sozialen Status für einen bestimmten Zeitraum zu sichern, ist es billigenwert und vernünftig, an die letzte persönliche Arbeitszeit für die Bemessung des Übergangsgeldes anzuknüpfen. Die Vergütung aufgrund der persönlichen Arbeitszeit ist für den sozialen Besitzstand, den der Arbeitnehmer durch sein Ausscheiden verliert, wesentlich. Dieser Besitzstand soll durch das Übergangsgeld für einen bestimmten Zeitraum sichergestellt werden.

Bei diesem Zweck des Übergangsgeldes kann auch nicht von einer unterschiedlichen Behandlung wegen der Teilzeit oder von einer bezweckten Benachteiligung wegen des Geschlechts bzw. einer mittelbaren Frauendiskriminierung ausgegangen werden. Das an teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu zahlende Arbeitsentgelt richtet sich nach der persönlichen Arbeitszeit. Deshalb erhalten teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Übergangsgeld nur entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung (vgl. so auch EuGH Urteil vom 27. Juni 1990, aaO). Nur in diesem Umfange soll der Verlust des durch die zuletzt erhaltene Vergütung begründeten sozialen Besitzstandes gemindert werden.

c) Die Regelung des § 63 Abs. 3 BAT, wonach Zeiten des Erziehungsurlaubes, die ganz überwiegend von Frauen geleistet werden, nicht als Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden, während Wehrdienstzeiten der Männer Berücksichtigung bei der Bemessung des Übergangsgeldes finden, ist ebenfalls sachlich gerechtfertigt.



Der Anspruch auf Übergangsgeld wird gem. § 63 Abs. 3 Satz 1 BAT nur durch die in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten eines Beschäftigungsverhältnisses begründet. Dagegen entfällt das Übergangsgeld für Zeiten für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Die Nichtberücksichtigung solcher Zeiten ist dadurch gerechtfertigt, daß das Übergangsgeld, soweit seine Höhe durch die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt ist, als eine Art aufgeschobenes Entgelt überwiegend tatsächlich geleistete Arbeit in dem bezeichneten Beschäftigungsverhältnis entgelten soll. Dieser Unterschied zwischen einem bestehenden und einem nicht bestehenden Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 63 BAT ist jedoch von solcher Art und solchem Gewicht, daß eine unterschiedliche tarifvertragliche Rechtsfolge bei der Bemessung des Übergangsgeldes gerechtfertigt ist.

Während des Erziehungsurlaubs steht der Arbeitnehmer in keinem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 63 BAT (vgl. oben II 2). Das Arbeitsverhältnis ruht damit genauso wie es während der Wehrdienstzeit ruht (vgl. BAGE 66, 22, 26 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Keramikindustrie, zu II 2 a der Gründe). Gleichwohl sind Zeiten des Erziehungsurlaubs den Wehrdienstzeiten nicht gleichzusetzen, weil es sich bei der Wehrpflichtzeit tarifrechtlich um Beschäftigungszeiten in einem Soldatenverhältnis handelt (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, Rz 14; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand August 1994, § 63 Erl. 3; Crisolli/Tiedtke/Ramdor, BAT, Stand September 1994, § 63 Erl. 13), so daß im Gegensatz zum Erziehungsurlaub in dieser Zeit



keine Beurlaubung ohne Bezüge vorliegt. Damit ist die unterschiedliche Behandlung von Zeiten der Wehrpflicht und des Erziehungsurlaubs sachlich gerechtfertigt und stellt damit auch keine unzulässige Differenzierung wegen der Teilzeittätigkeit oder aufgrund des Geschlechts dar.

d) Da die tarifliche Regelung über die Bemessung des Übergangsgeldes gemäß § 63 BAT insgesamt durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, bedurfte es keiner Vorlage an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 177 Abs. 3 EG-Vertrag.

III. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

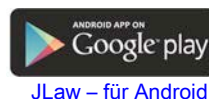
Reinecke

Buschmann

Söller



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](#)