

## Urteil

BAG, Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 1 § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 1 BeschFG; § 26 a Abs. 1

Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb)

## Tariflicher Kündigungsschutz auch bei Teilzeitarbeit

*Eine Tarifnorm, die für den Ausschluß einer ordentlichen Kündigung (sogenannte tarifvertragliche Unkündbarkeit) bei Teilzeitbeschäftigten die Zurücklegung einer längeren Dienstzeit fordert als bei Vollzeitbeschäftigten, verstößt gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.* (amtl. Leitsatz)

Urteil des BAG v. 13.3.1997 – 2 AZR 175/96 -

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin ist seit dem 1. April 1974 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Reinigungskraft beschäftigt. Nach einer anfänglichen Wochenarbeitszeit von 22 Stunden ist sie seit dem 1. August 1979 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden tätig.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) Anwendung. § 26 a Abs. 1 TV Arb lautet wie folgt:

„Unkündbar ist ein ständiger Arbeiter, wenn er als

- a) vollbeschäftigter Arbeiter eine Dienstzeit von 25 Jahren,
- b) vollbeschäftigter Arbeiter nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 15 Jahren,
- c) nichtvollbeschäftigter Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 20 Jahren vollendet hat.“

Mit Schreiben vom 12. April 1994 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien krankheitsbedingt unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist.

Aus den Gründen:

Die Revision ist in der Sache unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten sei unwirksam. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

1. Gemäß Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 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.

Vorliegend will die Beklagte die Ungleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten Klägerin gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern damit begründen, daß § 26 a Abs. 1 TV Arb dies vorsieht. Zwar kann nach dem Wortlaut des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG durch Tarifvertrag von den Vorschriften des zweiten Abschnitts des BeschFG (Teilzeitarbeit) auch

zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies rechtfertigt aber keine Ungleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten ohne sachlichen Grund, denn auch die Tarifvertragsparteien sind bei ihrer Normsetzung an die Grundrechte und damit auch an den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden (vgl. BAG Urteil vom 5. November 1992 – 6 AZR 420/91 – a.a.O.; vgl. auch BAG Beschluß vom 29. August 1989 – 3 AZR 370/88 – BAGE 62, 334, 338 = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 21. März 1991 – 2 AZR 616/90 – BAGE 67, 367 = AP Nr. 31 zu § 622 BGB; BAG Urteil vom 16. September 1993 – 6 AZR 691/92 – AP Nr. 2 zu § 9 TV Arb Bundespost).

2. Sachliche Gründe, die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten gemäß § 26 a Abs. 1 Lit. b) und c) TV Arb rechtfertigen, bestehen nicht. Nach dem eindeutigen Tarifwortlaut erfolgt die Differenzierung nur nach den Kriterien der Teil- bzw. Vollzeitarbeit.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt jedoch allein das unterschiedliche Arbeitspensum der Teilzeitbeschäftigten und der Vollzeitbeschäftigten eine unterschiedliche Behandlung noch nicht. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (statt vieler: BAG Urteil vom 25. Oktober 1994 – 3 AZR 149/94 – AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe, m.w.N.). Die Menge der Arbeitsleistung stellt somit für sich genommen keinen sachlichen Grund dar, um unterschiedliche Voraussetzungen für den Eintritt der Unkündbarkeit zu rechtfertigen.

b) Soweit die Revision aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1994 (- 3 AZR 149/94 -, AP, a.a.O.) etwas anderes herleiten zu können glaubt, kann dem nicht gefolgt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung darauf abgestellt, daß bei der Bemessung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eine Anknüpfung an das unterschiedliche Arbeitsentgelt zulässig ist, da zwischen erbrachter Arbeitsleistung und zu zahlender Vergütung ein Austauschverhältnis besteht (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1994 – 3 AZR 149/94 – AP, a.a.O., zu III 1 a der Gründe). Gerade dies gilt im Hinblick auf einen Kündigungsausschluß aber nicht.

c) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, soll durch die Garantie der Unkündbarkeit der Betriebstreue und der mit dem Lebensalter zunehmenden Schwierigkeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, Rechnung getragen werden. Hinsichtlich der Betriebstreue hat das Bundesarbeitsgericht in der von der Revision zitierten Entscheidung (BAG Urteil vom 25. Oktober 1994 – 3 AZR 149/94 -, AP, a.a.O., zu II 3 c cc (5) der Gründe) ausdrücklich ausgeführt,

daß insoweit gerade kein wesentlicher Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften besteht. Dies hat auch das Landesarbeitsgericht erkannt. Entgegen der Ansicht der Beklagten bemißt sich die Betriebsstreue nicht nach den geleisteten Arbeitsstunden, sondern nach der Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses. Auch besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß bezüglich der mit dem Lebensalter zunehmenden Schwierigkeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, zwischen Voll- und Teilzeitkräften ein Unterschied besteht.

d) Nicht zu überzeugen vermag auch die Ansicht der Beklagten, eine Differenzierung sei aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedeutung von Teil- und Vollzeitarbeitsverhältnissen für die jeweiligen Arbeitnehmer gerechtfertigt; die Sicherung des Arbeitsplatzes durch die Unkündbarkeit sei bei Teilzeitkräften existentiell nicht in dem Maße wichtig wie bei Vollzeitkräften. Diese Argumentation verkennt, daß vielen Arbeitnehmern als einzige Möglichkeit der Erwerbstätigkeit nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis bleibt. Dies gilt im besonderen Maße für alleinerziehende Mütter und Väter, für die sich wegen der geringeren täglichen Arbeitszeit und der flexibleren Gestaltbarkeit deren Lage häufig nur eine Teilzeitbeschäftigung mit den erzieherischen Aufgaben in Einklang bringen läßt. Solche Arbeitnehmer sind zur Sicherung ihrer Existenz in gleicher Weise auf ihren Arbeitsplatz angewiesen wie Vollzeitbeschäftigte. Aber auch bei Teilzeitbeschäftigten, die anderweitig finanziell abgesichert sind (z.B. über Einkünfte des Ehepartners oder aus einer weiteren Teilzeitbeschäftigung), kann nicht generell von einer geringeren Schutzbedürftigkeit ausgegangen werden. Auch soweit es sich nur um einen Zusatzerwerb handelt, ist dieser häufig für das Auskommen der Familien notwendig oder gar unverzichtbar.

e) Schließlich ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch unerheblich, ob die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen sind, daß für die getroffene Regelung ein sachlicher Grund im Sinne der Rechtsprechung vorliegt. Trotz der besonderen Sachkunde der Tarifvertragsparteien kann nicht unterstellt werden, daß ihre Regelungen stets den Anforderungen des Gleichheitssatzes genügen.

3. Fehlt es somit an sachlichen Gründen für die in § 26 a Abs. 1 Lit. b) und c) TV Arb vorgenommene Differenzierung, ist diese Tarifregelung wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG insgesamt nichtig. Für die Vergangenheit läßt sich – unbeschadet der Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, eine neue Regelung für die Zukunft zu treffen – die verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften nach Vollendung des 40. Lebensjahres nur dadurch verwirklichen, daß auch den Teilzeitkräften die Unkündbarkeit bereits ab einer Postdienstzeit von

15 Jahren gewährt wird (vgl. BAGE 50, 137 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG). Dies gebietet auch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG. Danach konnte die Klägerin nicht mehr ordentlich gekündigt werden. Auf Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag oder andere Benachteiligungsverbote kommt es deshalb nicht mehr an.

### Urteil

ArbG Duisburg, §§ 18 Abs. 1 S. 1

BERzGG, 113 InsO, Art. 6 des

Arbeitsrechtl. BeschFG

### Kündigungsschutz im Erziehungsurlaub auch im Konkurs

*Der Kündigungsschutz gem. § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz gilt auch bei Konkurs des Arbeitgebers. § 113 Insolvenzordnung ist nicht lex specialis vor sämtlichen kündigungsrechtlichen Vorschriften.*

Urteil des ArbG Duisburg vom 16.7.1997 – 3 Ca 1206/97 – n.rk.

Aus den Gründen:

Die Kündigung des Beklagten vom 01.03.1997, der Klägerin zugegangen am 13.03.1997, verstößt gegen § 18 Abs. 1 S. 1 BERzGG. Nach § 18 BERzGG in der Fassung vom 31.01.1994, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.1996, bedarf die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die sich im Erziehungsurlaub befindet, einer Zulässigkeitsklärung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde. Eine solche Zulässigkeitsklärung hat der Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht eingeholt.

Die Kammer vermochte dem Beklagten in der Argumentation nicht zu folgen, daß § 113 der Insolvenzordnung vom 05.10.1994, der gem. Artikel 6 des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25.09.1996 mit sprachlichen Änderungen seit dem 01.10.1996 anwendbar ist, eine Sonderregelung schaffe. § 113 InsO ermöglicht dem Insolvenzverwalter auch bei Ausschluß einer ordentlichen Kündigung grundsätzlich die Kündigungsmöglichkeit. Er legt fest, daß die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende beträgt, sofern nicht eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich ist. Für die Ansicht des Beklagten, § 113 InsO sei lex specialis vor sämtlichen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, konnte das Gericht keine Anhaltspunkte finden. Solche lassen sich weder dem Gesetzeswortlaut noch sonstigen gesetzlichen Vorschriften entnehmen. Insbesondere enthält das Bundeserziehungsgeldgesetz auch diesbezüglich keine Sonderregelung. Zwar mag es Intention der Neuregelung der Insolvenzordnung sein, überlange Kündigungsfristen abzukürzen. Die Aufhebung sämtlicher arbeitsrechtlicher Schutzmaßnahmen läßt sich dem Gesetz jedenfalls nicht entnehmen.

Mitgeteilt von Gisela Klein, Duisburg