

bener Fähigkeiten (z.B. soziale Kompetenz), und stabilisieren sie. Werden die Tarifverträge innerbetrieblich umgesetzt oder durch die Rechtsprechung ausgelegt, so wirkt noch einmal dieselbe einseitige Bewertungslogik und verschärft das Problem. Im vorliegenden Fall sind Ausgangskriterium in Tarifgruppe IV b BAT die „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse und selbständigen Leistungen“. Die höheren Vergütungsgruppen werden aus dieser Vergütungsgruppe durch die Merkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ (BAT IV a) und darüber hinaus durch das „Maß der damit verbundenen Verantwortung“ (BAT III) hervorgehoben. Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht konnten – so ihre Argumentation – „Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens“, „außergewöhnliche Erfahrung“, „Anforderungen an den Verstand“, „besondere Spezialkenntnisse“ und „Kompliziertheit der Materie“ nicht erkennen.

Typische Qualifikationsanforderungen bei Frauenbeauftragten, wie „breites Fachwissen, Eigeninitiative und Phantasie“ werden als rechtlich irrelevant beiseite geschoben, die Vorqualifikationen nicht besonders gewürdigt. Nicht untypisch für den männlichen Blickwinkel und den dafür immanenten hierarchischen Blick stellt das Bundesarbeitsgericht stattdessen auf die fehlende Kompetenz der Frauenbeauftragten ab.

Es scheint, daß das Gericht keinerlei Vorstellung davon hat, was es bedeutet, „zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau“ (§ 6a Abs. 4 GemO NRW) tätig zu werden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind und wie schwierig diese Arbeit in den männlich-dominierten Strukturen ist. Das Gericht hat sich auch nicht die Mühe gemacht, an Hand des BAT zu prüfen, wie andere, neue Berufsfelder mit Querschnittsfunktionen nach dem BAT eingeordnet sind (z. B. werden die Leitungs- und Koordinationstätigkeiten im EDV-Bereich nach BAT III eingestuft). Die strukturelle Benachteiligung von Frauen, die die Arbeit von Frauenbeauftragten so schwer und kompliziert macht, schlägt auch bei der Bewertung ihrer eigenen Arbeitsleistung durch.

Das BAG-Urteil behandelt – ein schwacher Trost – einen Einzelfall und kann juristisch nicht verallgemeinert werden. Es handelte sich um die Frauenbeauftragte einer kleineren Stadt, ohne Hochschulstudium und mit wenig Kompetenzen ausgestattet. Es ist deshalb auf andere Frauenbeauftragte nicht übertragbar.

Trotzdem ist es ein Alarmsignal und sollte zum Anlaß genommen werden, daß einerseits die Frauenbeauftragten und diejenigen, die Einfluß auf die Stellen haben, auf größeren Kompetenzen und höherer hierarchischer Ansiedlung dieser Stellen bestehen. Andererseits erfordert das Urteil, das Problem tarifvertraglicher Frauendiskriminierung grundsätzlich aufzugreifen und zu diskutieren.

RAin Barbara Degen, Bonn

Urteil

BAG, §§ 1 Abs. 1 S. 1 und 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG, Art. 119 EWG-Vertrag, Richtlinie 75/117/EWG vom 10.2.1975

ENDGÜLTIG: Es gibt Lohnfortzahlung für Putzfrauen!

Der Ausschluß geringfügig beschäftigter ArbeiterInnen von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall stellt eine mittelbare Frauendiskriminierung dar, da weitaus mehr Frauen als Männer von der Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG betroffen sind.

Unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit steht daher allen beschäftigten ArbeitnehmerInnen im Krankheitsfall gem. § 1 Abs. 1 S. 1 LFZG Lohnfortzahlung zu.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 9.10.1991 – 5 AZR 598/90 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte der Klägerin Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle schuldet.

Die Klägerin ist seit 1980 bei der Beklagten als Putzhilfe beschäftigt. Sie arbeitet zehn Stunden pro Woche in einem Krankenhaus und erhält einen Stundenlohn von 9,27 DM netto.

Am 3. August 1989 erkrankte die Klägerin ohne eigenes Verschulden. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte über den 14. September 1989 hinaus an. Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin die Beklagte auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 526,20 DM in Anspruch. Sie hat geltend gemacht, dem Anspruch auf Lohnfortzahlung stehe die Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG nicht entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Revision ist nicht begründet. Der Klägerin steht die verlangte Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 LFZG zu. Ihr Anspruch wird durch § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG nicht ausgeschlossen.

I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG dürfe trotz Vorliegens seiner Voraussetzungen im Falle der mit zehn wöchentlichen Arbeitsstunden beschäftigten Klägerin nicht angewandt werden, da diese Bestimmung mit dem Lohnleichheitsgebot des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag unvereinbar sei. Der Ausschluß geringfügig beschäftigter Arbeiter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle stelle eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer dar, da hiervon weitaus mehr Frauen als Männer betroffen würden. Die nachteiligen Auswirkungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG beruhten auf der geschlechtsspezifischen Rolle der Frau, da die Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl es ermögliche, Kinderbetreuung und Haushalt, die nach dem gesellschaftlichen Rollenverständnis nach wie vor den Frauen zufielen, mit einer Erwerbstätigkeit zu verbinden. Die Möglichkeit einer anderen Rollenverteilung sei im Regelfall nur theoretischer Art und biete sich der ständig steigenden Zahl alleinerziehender Mütter überhaupt nicht. Diese mittelbare Diskriminierung sei auch nicht durch objektive Faktoren

gerechtfertigt. So könne der Ausschluß geringfügig Beschäftigter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle nicht damit begründet werden, ihr Einkommen diene nicht der Existenzsicherung. Häufig handele es sich vielmehr um einen für das Auskommen der Familien notwendigen oder sogar unverzichtbaren Zusatzerwerb. Auch die Tatsache, daß geringfügig Beschäftigte nicht sozialversicherungspflichtig sind, rechtfertige ihren Ausschluß von der Lohnfortzahlung nicht. Diesem Vorteil stünden durch das Fehlen von Kranken- und Arbeitslosenversicherung erhebliche Nachteile gegenüber. Schließlich sei auch nicht erkennbar, daß der Ausschluß der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle für geringfügig beschäftigte Arbeiter zur Erreichung eines Zieles staatlicher Sozialpolitik erforderlich und geeignet sei. Das zeige insbesondere der Vergleich mit den Regelungen der Entgeltfortzahlung bei geringfügig beschäftigten Angestellten, denen das Gehalt im Krankheitsfalle fortgezahlt werde.

II.

Die gegen diese Begründung gerichteten Angriffe der Revision bleiben ohne Erfolg. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß der Lohnfortzahlungsanspruch der Klägerin trotz deren Beschäftigungsumfang von nur wöchentlich zehn Stunden nicht durch § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG ausgeschlossen ist, weil diese Bestimmung eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bedeutet und infolgedessen wegen Verstoßes gegen das Lohnleichheitsgebot des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag vorliegend nicht angewandt werden darf.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin zu folgen, daß eine Vorlage der hier entscheidenden Rechtsfrage an den Europäischen Gerichtshof nicht erforderlich ist.

Die Entscheidung darüber, ob eine Vorschrift des Gemeinschaftsrechts auslegungsbedürftig ist, trifft allein das innerstaatliche Gericht. Dieses ist daher auch befugt, eine vom Europäischen Gerichtshof bereits entschiedene Rechtsfrage als geklärt und damit nicht mehr vorlagebedürftig anzusehen.

Die Frage der Vereinbarkeit des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG mit Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag war bereits Gegenstand einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, so daß es einer erneuten Vorlage nicht mehr bedarf. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 13. Juli 1989 (- Rs 171/88 - AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag)¹⁾ entschieden, Art. 119 EWG-Vertrag sei dahin auszulegen, daß er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es den Arbeitgebern gestattet, von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle diejenigen Arbeitnehmer auszuschließen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, es sei denn, der Mitgliedstaat läge dar, daß die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt sei.

1)s. STREIT 3/89, S. 87 ff.

2. Diese Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zutreffend zugrunde gelegt.

a) Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag verpflichtet die Mitgliedstaaten, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden und zu gewährleisten. Dieser Grundsatz wird in der Richtlinie 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 (Abl. Nr. L 45, 19) noch weiter konkretisiert. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs entfaltet dieser Grundsatz der Lohnleichheit unmittelbare Wirkung in den Mitgliedstaaten, wenn allein anhand der in der Vorschrift des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag verwendeten Merkmale „gleiche Arbeit“ und „gleiches Entgelt“ festgestellt werden kann, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, ohne daß gemeinschaftliche oder nationale Maßnahmen zur Bestimmung dieser Kriterien erforderlich sind. Insoweit kann sich der betroffene Arbeitnehmer vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag berufen (vgl. EuGHE 1976, 455 = NJW 1976, 2068; EuGHE 1980, 1275 = NJW 1980, 2014; EuGH Urteil vom 11. März 1981 - Rs 69/80 - NJW 1981, 2637; EuGH Urteil vom 31. März 1981 - Rs 96/80 - AP Nr. 2 zu Art. 119 EWG-Vertrag; vgl. auch BAG Urteil vom 14. Oktober 1986, BAGE 53, 161 = AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG Urteil vom 14. September 1988 - 4 AZR 351/88 - AP Nr. 24 zu § 23 a BAT; BAG Urteil vom 23. Januar 1990 - 3 AZR 58/88 - DB 1990, 1620; vgl. auch Dausen, a.a.O., S. 9; Schaub, NZA 1984, 73, 74).

b) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ist Entgelt im Sinne des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag. Unter Entgelt sind nach der Legaldefinition des Art. 119 EWG-Vertrag alle Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Der Europäische Gerichtshof hat deshalb im Urteil vom 13. Juli 1989 (- RS 171/88 - AP, a.a.O.) ausdrücklich den im Krankheitsfalle weiterzuzahlenden Lohn diesem Entgeltbegriff zugeordnet (zu 7 der Gründe).

c) Das Lohnleichheitsgebot des Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag verbietet nicht nur solche Diskriminierungen, die sich unmittelbar aus der ausdrücklich nach dem Geschlecht differenzierenden jeweiligen Regelung ergeben. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich vielmehr auch auf 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 (vgl. EuGH Urteil vom 13. Mai 1986 - Rs 170/84 - AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG Urteil vom 14. Oktober 1986, BAGE 53, 161 = AP, aaO, mit zustimmender Anm. von Pfarr). Derartige mittelbare Diskriminierungen (vgl. allgemein zu diesem Begriff: Pfarr, NZA 1986, 585) werden ebenfalls von Art. 119 EWG-Vertrag verboten.

3. Vorliegend ist der objektive Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung mit dem Landesarbeitsgericht als erfüllt anzusehen.

a) Durch die gesetzliche Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG wird die Gruppe der geringfügig beschäftigten Arbeiter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ausgeschlossen. Diese Vorschrift ist zwar geschlechtsneutral formuliert und deshalb unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden, in Wirklichkeit aber betrifft der Ausschluß von der Lohnfortzahlung wesentlich mehr Frauen als Männer.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Berufung auf die Eurostat-Erhebung 1987 (zitiert nach Wissmann, DB 1989, 1922) festgestellt, daß in der Bundesrepublik 85% der gewerblichen Arbeitnehmer mit bis zu zehn Wochenstunden Frauen sind.

Dieses Verhältnis ist außerdem aus weiteren statistischen Erkenntnisquellen zu entnehmen. Nach der – allgemein zugänglichen und daher gemäß § 291 ZPO verwertbaren – Mikrozensus-Erhebung von April 1988 waren von 193.000 mit bis zu neun Wochenstunden abhängig Beschäftigten 159.000, d.h. also 82,4% Frauen (Quelle: Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik 1989, S. 24). Nach dem Mikrozensus vom 21. bis zum 27. April 1986 kamen auf eine Gesamtzahl von 176.000 Beschäftigten 158.000, mithin 89,8% Frauen (Quelle: Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik 1988, S. 24). Das Landesarbeitsgericht ist daher zu Recht davon ausgegangen, daß der Ausschluß geringfügig Beschäftigter von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle weitaus mehr Frauen als Männer betrifft.

b) Diese nachteiligen Auswirkungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen als auf dem Geschlecht bzw. der geschlechtsspezifischen Rolle der Frau beruhend angesehen. Geringfügige Teilzeitarbeit ist nach wie vor Frauenarbeit, wie die genannten statistischen Erhebungen belegen. Die traditionelle Verteilung der Geschlechtsrollen weist auch heute noch in aller Regel den Frauen die Aufgabenbereiche Erziehung und Haushalt zu. Diese gesellschaftlichen Verhältnisse machen es insbesondere verheirateten Frauen schwer, eine vollberufliche Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Belastungen zu vereinbaren. Als Ausweg verbleibt hier häufig nur eine Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl, da sich wegen der geringen täglichen Arbeitszeit und deren flexibler Lage Erwerbstätigkeit und familiäre Pflichten miteinander in Einklang bringen lassen (vgl. BAG Urteil vom 14. Oktober 1986, BAGE 53, 161 = AP, a.a.O., mit zustimmender Anm. von Pfarr). Die Beweggründe für die Eingehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse werden weiter auch dadurch deutlich, daß diese Beschäftigungsform ganz überwiegend von verheirateten Frauen genutzt wird. Damit steht aber der hohe Anteil von Frauen an der Gesamtzahl geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer in unmittelbarem Zusammenhang mit der traditionellen Rollenverteilung

zwischen den Geschlechtern. Die bloße Möglichkeit einer umgekehrten Rollenverteilung durch entsprechende Lebensgestaltung der Ehepartner ändert daran nichts. Mag diese Möglichkeit auch nicht mehr unbedingt als nur theoretisch zu bezeichnen sein, wie das Landesarbeitsgericht es annimmt, so könnte sie doch erst dann berücksichtigt werden, wenn sie sich in der gesellschaftlichen Wirklichkeit auf den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer auswirkte. Das ist jedoch gegenwärtig nicht der Fall.

4. Geht das Landesarbeitsgericht damit zutreffend von einer mittelbaren Frauendiskriminierung durch § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG aus, so läge nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13. Juli 1989 (– Rs 171/88 – AP, a.a.O.) nur dann kein Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag vor, wenn der Mitgliedstaat darlegt, daß die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (insoweit läge ein Rechtfertigungsgrund vor: vgl. BAG Urteil vom 14. Oktober 1986, BAGE 53, 161 = AP, a.a.O.; NZA 1986, 585, 587).

An einer solchen Darlegung fehlt es.

a) Aus den Gesetzgebungsmaterialien zum Lohnfortzahlungsgesetz ergibt sich keine Begründung für die mit der Ausnahmegesetzgebung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG verfolgten Ziele des Gesetzgebers.

b) Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich eine Rechtfertigung für den Ausschluß geringfügig beschäftigter Arbeiter von der Lohnfortzahlung auch nicht damit begründen, daß dieser Arbeitnehmerkreis nicht in einem anderen Arbeitnehmerkreis vergleichbaren Maße in den Betrieb eingegliedert und diesem verbunden sei und ihm gegenüber daher die zur Lohnfortzahlung erforderliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fehle. Beide Arbeitnehmergruppen unterscheiden sich lediglich durch den Umfang ihrer Arbeitszeit. Im übrigen unterliegen die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer in gleicher Weise dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und bedürfen ebenso dessen Fürsorge. Eine Abhängigkeit der Fürsorgepflicht vom Umfang der Arbeitszeit besteht nicht.

c) Der Ausschluß geringfügig beschäftigter Frauen von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ist weiter nicht mit einer geringeren Schutzbedürftigkeit dieser Gruppe zu rechtfertigen. Die Revision vertritt hierzu die Auffassung, das Einkommen des geringfügig Beschäftigten könne immer nur einen Zusatzverdienst darstellen, nicht aber der Existenzsicherung einer Familie dienen. Deshalb bestehe kein Bedürfnis für eine Absicherung im Krankheitsfalle und die differenzierende Regelung des Gesetzes sei gerechtfertigt. Diese Argumentation verkennt jedoch die tatsächlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Vielen Arbeitnehmern bleibt als einzige Möglichkeit der Erwerbstätigkeit nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Solche Arbeitnehmer sind auf diese Art der Beschäftigung zur Sicherung ihrer Existenz angewiesen und deshalb in gleicher Weise schutzbedürftig wie Vollzeitbeschäftigte. Aber auch bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, die anderweitig finanziell abgesichert sind – z. B. durch das Einkommen des Ehepartners oder den Bezug einer Rente –, kann nicht von einer geringeren Schutzbedürftigkeit ausgegangen werden. Allerdings wird in diesen Fällen die mit der geringfügigen Beschäftigung erzielte Vergütung im Regelfalle nur einen Zusatzverdienst darstellen. Dennoch ist dieser Zusatzerwerb häufig für das Auskommen der Familie notwendig oder gar unverzichtbar.

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle nicht vom Grad der Schutzbedürftigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers abhängig ist. Das Lohnfortzahlungsgesetz stellt nicht auf die soziale Lage des Arbeitnehmers ab, vielmehr will es dem Arbeitnehmer im Krankheitsfalle für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit dessen bisheriges Einkommen sichern und den Eintritt wirtschaftlicher Nachteile durch die Krankheit verhindern (BAGE 23, 444, 447 = AP Nr. 6 zu § 1 LohnFG).

d) Auch aus der besonderen sozialversicherungsrechtlichen Lage der geringfügig beschäftigten Frauen ergibt sich keine objektive Rechtfertigung ihres Ausschlusses von der Lohnfortzahlung.

e) Auch unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung des Lohnfortzahlungsrechts läßt sich der Ausschluß geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle nicht rechtfertigen.

Die Gehaltsfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfalle besteht für die Angestellten seit den Notverordnungen des Reichspräsidenten vom 1. Dezember 1930 (RGB l. I S. 517, 521) und vom 5. Juni 1931 (RGB l. I S. 279, 281). Diese Regelung sollte die damals notleidenden Krankenkassen während der ersten sechs Wochen einer Krankheit von der Zahlung des Krankengeldes befreien und verlagerte deshalb die Last der Gehaltsfortzahlung auf den Arbeitgeber. Für die Arbeiter wurde die nachhaltige Entlastung der Krankenkassen in den ersten sechs Krankheitswochen erst später – zuletzt durch das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 – eingeführt. Die Überbürdung der Lohnfortzahlung auf die Arbeitgeber stellte daher ein Mittel der Sozialpolitik dar, das der Gesetzgeber zur Entlastung der Krankenkassen ergriffen hat. Hieraus läßt sich indessen nicht der Schluß ziehen, wenn die Krankenversicherung nicht zur Leistung verpflichtet sei, müsse auch eine Befreiung des Arbeitgebers von der Lohnfortzahlung eingreifen, so daß § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG diesem inneren Zusammenhang beider Regelungsgebiete Rechnung trage. Für die Annahme, § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG regle bei geringfügiger Beschäftigung den Ausschluß der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers korrespondierend zur Leistungsfreiheit der Sozialversicherungsträger, ergeben sich weder aus dem Wortlaut noch aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift Anhaltspunkte. Vielmehr spricht sogar gegen einen derartigen Zusammenhang, daß die jeweiligen Regelungen unterschiedliche Bemessungsgrößen voraussetzen. Während in § 8 SGB IV für die Sozialversicherungsfreiheit an eine Arbeitszeitgrenze von 15 Wochenstunden angeknüpft wird, greift der Ausschluß von der Lohnfortzahlung gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG bei einer Grenze von zehn Wochenstunden ein.

f) Die fehlende Eignung und Erforderlichkeit der Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG zur Erreichung eines notwendigen sozialpolitischen Ziels wird deutlich, wenn man einen Vergleich anstellt mit den entsprechenden Regelungen für geringfügig beschäftigte Angestellte. Die für Angestellte geltenden Vorschriften der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (§ 616 BGB, § 63 HGB und § 133 c GewO) enthalten keine dem § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG vergleichbare Einschränkung. Geringfügig beschäftigte Angestellte erhalten in vollem Umfang Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle. Demgegenüber heben die dargestellten sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nicht auf eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ab, sondern lediglich auf den Tatbestand der geringfügigen Beschäftigung. Sie sind deshalb für ge-

ringfügig beschäftigte Angestellte in gleichem Maße anwendbar wie für geringfügig beschäftigte Arbeiter. Obwohl also weder im Hinblick auf die soziale Schutzbedürftigkeit noch wegen der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung oder des Umfangs von Betriebsbindung und Fürsorgepflicht eine Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern getroffen werden kann, hat der Gesetzgeber hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Angestellten eine dem § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG entsprechende Regelung nicht eingeführt. Auch aus diesem Grund kann der Ausschuß der Lohnfortzahlung für geringfügig beschäftigte Frauen gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG keine zur Erreichung eines sozialpolitischen Ziels erforderliche Regelung sein (vgl. Wissmann, DB 1989, 1922, 1924; Plagemann, EWIR 1990, 181, 182).

5. Der Verstoß des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG gegen Art. 119 EWG-Vertrag hat zur Folge, daß diese Vorschrift im Streitfall nicht angewandt werden darf. Aufgrund der unmittelbaren Geltung des Gemeinschaftsrechts in den Mitgliedstaaten führt der Vorrang des Gemeinschaftsrechts dazu, daß die nationalen Gerichte im Rahmen der bei ihnen anhängigen Verfahren entgegenstehendes innerstaatliches Recht aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewendet zu lassen haben, ohne daß sie dessen Aufhebung durch den Gesetzgeber oder durch ein Verfassungsgericht abwarten müssen (vgl. EuGHE 1978, 629, 630; EuGH Urteil vom 7. Februar 1991 – RS 184/89 –; vgl. auch Arbeitsgericht Oldenburg, Vorlagebeschluß vom 5. Mai 1988, NZA 1988, 697, 698;²⁾ Wissmann, DB 1989, 1922, 1924).

2) s. STREIT 3/88, S. 123 ff., mit Anm. Colneric

Urteil

ArbG Bochum, §§ 7, 1 II AWbG

Antifaschistische Frauenveranstaltung ist Arbeitnehmerinnenweiterbildung

Zu den Anforderungen an eine Veranstaltung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG).
Urteil des ArbG Bochum vom 22.5.1991 – 2 Ca 2448/90 – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Vergütung für die Woche vom 24.09. bis zum 28.09.1990.

In dieser Woche nahm die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin an einer von dem Bildungswerk der Humanistischen Union e.V. in Rom durchgeführten Bildungsveranstaltung mit dem Titel „Frauen im Widerstand gegen Faschismus und Nationalsozialismus“ teil. Die Teilnahme wurde auf Frauen beschränkt.

An jedem Tag wurden zwei oder drei Programmpunkte mit einer täglichen Gesamtdauer von sechs Zeitstunden durchgeführt, darunter auch solche wie „Besuch des Museo della Resistenza im ehemaligen SS-Hauptquartier in der Via Tasso“, „Besuch der Gedenkstätte Fosse Ardeatine“ und „Treffen mit Frauen der Partisanenorganisation ANPI im Istituto della Resistenza“.

Die Beklagte verweigert die Fortzahlung des Arbeitsentgelts gem. § 7 AWbG.

Aus den Gründen:

Die zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Lohnfortzahlung in der beantragten Höhe aus § 7 AWbG, weil es sich bei der Veranstaltung um Arbeitnehmerweiterbildung i.S.d. § 1 II AWbG gehandelt hat.

Das Bildungswerk der Humanistischen Union ist eine anerkannte Einrichtung der Weiterbildung in anderer Trägerschaft gem. § 9, 1a AWbG. Einer weiteren Einzelanerkennung des Seminars gem. § 9, 1d AWbG daneben bedurfte es nicht.

Die Klägerin hat auch unbestritten die Teilnahme an der Veranstaltung der Beklagten gem. § 5 I AWbG rechtzeitig mitgeteilt.

Das Seminar entsprach den Anforderungen des § 1 II AWbG an Arbeitnehmerweiterbildung.

Es handelte sich um eine politische Weiterbildung i.S. dieser Vorschrift.

Der Einwand der Beklagten, das Seminar sei lediglich ein geschichtliches, allgemeinbildendes gewesen und habe damit weder der Weiterbildung allgemein, noch der politischen speziell im Sinne des AWbG gedient, trägt aus mehreren Gründen nicht.

Eine Veranstaltung „Frauen im Widerstand gegen Faschismus und Nationalsozialismus“ berührt von der Thematik her unmittelbar politische Fragen. In welcher Weise sich Menschen gegen einen diktatorischen Staat wehren können, ist gerade heute wieder bei der Aufarbeitung von Teilung und Wiedervereinigung unseres Staates Inhalt vieler Diskussionen. Ihr Gegenstand ist die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen gemeinsamen zielgerichteten Handelns zur Gestaltung des Gemeinwesens respektive auch der Zerstörung von dessen Grundlagen. Damit sind die Kriterien für die Bestimmung politischen Denkens und Handelns erfüllt.

Nicht entschieden werden muß im vorliegenden Fall, ob es sich um Allgemeinbildung bei dem In-