

Urteil

BAG, §§ 1 HausarbTagG NRW, 10 KrankenpflegeG, Art. 3 Abs. 2 GG

Doch Anspruch auf Hausarbeitstag!

§ 1 HausarbTagsG NRW ist nach wie vor jedenfalls für verheiratete Frauen anwendbar und verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 2 GG.

Auch Krankenschwesternschülerinnen haben generell Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen.

Das Günstigkeitsprinzip hat Verfassungsrang, mit der Folge, daß tariflich günstigere Urlaubsregelungen im BAT/KF entgegenstehenden gesetzlichen Regelungen des Krankenpflegegesetzes (§ 10) vorgehen.

BAG, Urteil vom 14.11.1984, - 5 AZR 443/80-

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin befand sich in den Jahren 1976 – 1980 in der Ausbildung zur Krankenschwester. Sie war verheiratet und hatte 1 Kind. Der Ehemann war berufstätig.

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für die Zeit von Oktober 1979 bis März 1980 Abgeltung für 3 Urlaubstage und 6 Hausarbeitstage zusteht.

Inhalt des Ausbildungsvertrages der Klägerin war u.a., daß auf die 3-jährige Ausbildung Unterbrechungen durch Ferien bis zu 4 Wochen und solche wegen Erkrankungen und Schwangerschaft bis zu 12 Wochen angerechnet werden sollten. Im übrigen wurde die Gültigkeit des geltenden Tarifvertrages vereinbart (BAT/KF). Dieser sah pro Urlaubsjahr 22 Urlaubstage vor.

Die Beklagte verweigerte der Klägerin die Gewährung von 3 Tagen Tarifyurlaubs mit dem Hinweis auf § 10 Krankenpflegegesetz. Sie ist der Auffassung, der tarifliche Jahresurlaub von 22 Arbeitstagen sei nach § 10 Krankenpflegegesetz um 2 Tage zu kürzen. Nach dieser Vorschrift könne das Ausbildungsziel nur erreicht werden, wenn die Lehrgänge lediglich bis zu 4 Wochen jährlich unterbrochen werden.

Die Klägerin hatte in der Ausbildungszeit in der Doppelwoche 80 Stunden zu arbeiten, und zwar von Montag der einen bis zum Freitag der nächsten Woche, also an zwölf aufeinanderfolgenden Tagen. Bei dieser Arbeitszeitgestaltung wird dem übrigen Krankenpflegepersonal der Hausarbeitstag nach dem Hausarbeitstagsgesetz von Nordrhein-Westfalen gewährt. Der Klägerin wurde der Hausarbeitstag mit dem Hinweis darauf verweigert, daß sie als Krankenpflegeschülerin keine Arbeitsleistung im Sinne des Gesetzes erbringe.

Nachdem es der Klägerin wegen Zeitablaufes nicht mehr möglich war, innerhalb der Ausbildung die Hausarbeitstage und Urlaubstage zu nehmen, verlangt sie für 6 Hausarbeitstage und für die ihr verweigerten 3 Urlaubstage Abgeltung.

Die Klägerin konnte diese Ansprüche erst- und zweitinstanzlich durchsetzen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Revision.

Aus den Gründen:

Die Revision ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat der Klägerin zu Recht für sechs Hausarbeitstage und drei Urlaubstage eine Abgeltung zugesprochen.

I.

Die Klägerin konnte in der Zeit von Oktober 1979 bis März 1980 monatlich einen Hausarbeitstag beanspruchen.

1.

Der Anspruch ergibt sich aus § 1 HausarbTagsG NRW. Der Senat ist im vorliegenden Fall nicht gehindert, diese Gesetzesvorschrift anzuwenden. Für eine Aussetzung des Verfahrens besteht kein Anlaß.

a) Das Bundesverfassungsgericht hat allerdings mit Beschluß vom 13. November 1979 (BVerfGE 52, 369 = AP Nr. 28 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen) entschieden, es sei mit Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar, wenn alleinstehenden Frauen mit eigenem Hausstand, nicht aber Männern in gleicher Lage ein Anspruch auf den monatlichen Hausarbeitstag gewährt werde. Das Bundesverfassungsgericht hat sich jedoch auf die Feststellung der Verfassungswidrigkeit beschränkt und § 1 HausarbTagsG NRW nicht etwa für nichtig erklärt. In der Begründung hat es darauf hingewiesen, dem Gesetzgeber stünden verschiedene Wege offen, die von der Verfassung geforderte Gleichheit herzustellen. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daraufhin mit Beschluß vom 26. Januar 1982 (BAG 37, 352 = AP Nr. 29 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen) ein Verfahren ausgesetzt, in dem eine alleinstehende Arbeitnehmerin den Hausarbeitstag gefordert hat.

b) Im vorliegenden Fall wird die Rechtsstellung der Klägerin durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht berührt. Die Klägerin ist nicht alleinstehend, sondern verheiratet. Ob auch die Begünstigung verheirateter Frauen gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt, hat das Bundesverfassungsgericht bisher nicht entschieden. Es hat diese Frage in dem angeführten Beschluß vielmehr ausdrücklich offengelassen (vgl. BVerfGE, a.a.O., zu B II 2b der Gründe). In solchen Fällen besteht die vom Bundesverfassungsgericht ausgesprochene Anwendungssperre des § 1 HausarbTagsG NRW nicht (vgl.

Heussner, NJW 1982, 257, 258). Der Senat ist daher nicht daran gehindert, über den Anspruch einer verheirateten Arbeitnehmerin auf den Hausarbeitstag nach der zur Zeit gegebenen Gesetzeslage zu entscheiden. Insoweit ist nach dem gegenwärtigen Rechtszustand noch von der Verfassungsmäßigkeit des § 1 HausarbTagsG NRW auszugehen.

c) Der Senat ist nicht gehalten, die verfassungsrechtliche Vereinbarkeit des § 1 HausarbTagsG NRW mit Art. 3 Abs. 2 GG im Hinblick auf eine ungerechtfertigte Bevorzugung verheirateter Arbeitnehmerinnen zu prüfen und diese Rechtsfrage gegebenenfalls dem Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG, § 80 Abs. 2 Satz 1 BVerfGG zur Entscheidung vorzulegen.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen § 1 HausarbTagsG NRW könnten im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 GG vorliegend nur darin bestehen, daß verheiratete Arbeitnehmer im Gegensatz zu verheirateten Arbeitnehmerinnen von der im Gesetz vorgesehenen Vergünstigung ausgeschlossen sind. Diese Bedenken führen aber nicht zwangsläufig dazu, § 1 HausarbTagsG NRW als nichtig und damit als unanwendbar anzusehen. Mit Rücksicht auf die gesetzgeberische Gestaltungsbefugnis müßte sich das Bundesverfassungsgericht auch in diesem Falle darauf beschränken, die Vorschrift als unvereinbar mit dem Grundgesetz zu erklären; die Beseitigung des Gleichheitsverstosses müßte es dem Gesetzgeber überlassen (BVerfGE 37, 217, 260; 39, 316, 332).

Vorliegend ist jedoch nicht darüber zu entscheiden, ob durch die noch bestehende Gesetzesvorschrift (§ 1 HausarbTagsG NRW) verheiratete Männer im Vergleich zu verheirateten Frauen benachteiligt sind. Solange die gesetzliche Regelung noch besteht und über ihre Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz aus Anlaß einer Benachteiligung von Männern noch nicht entschieden ist, muß sie von den Gerichten angewendet werden (vgl. dazu auch BVerfG Beschluß vom 24. Januar 1984 —1 BvL 7/82— NJW 1984, 1675).

2.

Die Klägerin erfüllte in der Zeit von Oktober 1979 bis März 1980 die Voraussetzungen, nach denen ihr ein Hausarbeitstag zu gewähren ist. Das Berufungsgericht hat ihr zu Recht einen Anspruch auf Abgeltung von sechs Hausarbeitstagen zuerkannt.

Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung ist das HausarbTagsG NRW auch auf das Ausbildungsverhältnis der Klägerin anzuwenden.

Nach den von der Revision mit Verfahrensregeln nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichts war das Ausbildungsverhältnis der Klägerin überwiegend praktisch ausgestaltet; es ist daher als arbeitsrechtlich betriebliches Ausbildungsverhältnis anzusehen, für das die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes gelten (vgl. hierzu BAG 28, 269, 274 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungs-

verhältnis, zu I 1a) u. b) der Gründe, BAG 33, 213, 217 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis).

Nach § 3 Abs. 2 BBiG sind auf den Ausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden. Das gilt auch für die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, soweit das Berufsbildungsgesetz hierzu keine Sonderregelung enthält (vgl. Weber, BBiG, § 3 Anm. 2; Gedon/Spiertz, Berufsbildungsrecht, § 3 Anm. 2; Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., S. 106 ff.).

Das Hausarbeitstagesgesetz ist ein Arbeitsschutzgesetz im engeren Sinne (BAG 13, 1, 4 = AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrhein.-Westfalen, zu B I 2 der Gründe). Es ist daher auf arbeitsrechtlich-betrieblich ausgestaltete Ausbildungsverhältnisse anzuwenden. Es sind keine Gründe dafür ersichtlich, eine dem Berufsbildungsgesetz unterliegende Frau von diesem Schutzgesetz auszuschließen. Durch das HausarbTagsG NRW soll die berufstätige Frau bei ihrer Doppelaufgabe von Berufstätigkeit und Hausführung entlastet werden. Diesen Belastungen ist eine Auszubildende ebenso ausgesetzt wie eine in einem Arbeitsverhältnis stehende Frau.

II.

Der Klägerin stand auch ein Anspruch auf den ungekürzten tariflichen Jahresurlaub zu. Sie kann daher auch Abgeltung der Urlaubstage verlangen.

1.

Nach § 48 Abs. 1 BAT/KF hat die Klägerin im Urlaubsjahr Anspruch auf 22 Urlaubstage. Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung wird dieser tarifliche Anspruch nicht durch § 10 Nr. 1 KrankenpflegeG eingeschränkt.

Das Krankenpflegegesetz trifft in den §§ 9 und 10 Regelungen über die Dauer der Ausbildung. Danach dauern die Lehrgänge in der Krankenpflege drei Jahre. In § 10 ist bestimmt, welche Unterbrechungen auf die Dauer des Lehrgangs anzurechnen sind, nämlich Unterbrechungen durch Ferien bis zu vier Wochen jährlich und Unterbrechungen wegen Erkrankung oder Schwangerschaft bis zur Gesamtdauer von 12 Wochen. § 10 KrankenpflegeG enthält damit nur eine modifizierende Aussage über die Lehrgangsdauer. Nach dem Sinn der Vorschrift sollen Unterbrechungen von einem bestimmten zeitlichen Umfang nicht auf die Lehrgangsdauer angerechnet werden, weil sonst erfahrungsgemäß die Gefahr besteht, daß das Ausbildungsziel nicht erreicht werden könnte.

Die Vorschrift verhindert jedoch nicht, daß gesetzliche, tarifliche oder ausbildungsrechtliche Bestimmungen eine Unterbrechung des Lehrgangs auch für längere Dauer vorsehen; sie trifft lediglich eine Regelung darüber, ob diese Zeiten auf die Lehrgangsdauer angerechnet werden oder der Gesamtausbildung hinzuzurechnen sind. Im letzteren Falle

verlängert sich die dreijährige Ausbildung entsprechend (Kilian, Kommentar zum Krankenpflegegesetz, § 10 Anm. II; Eichholz/Bernhardt, Kommentar zum Krankenpflegegesetz, 4. Aufl., § 10 Anm. 1; zum Rechtscharakter des § 10 KrankenpflegeG vgl. auch den Beschluß des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 27. Januar 1983 – GmS – OGB 2/82 = AP Nr. 4 zu § 14 BBiG, zu III 4 der Gründe).

2.

Daß § 10 KrankenpflegeG lediglich die Dauer des Lehrgangs regelt und nicht zu einer Kürzung des gesetzlichen bzw. tariflichen Jahresurlaubs führen kann, ergibt sich aus einem Vergleich mit anderen gesetzlichen Urlaubsbestimmungen (dem § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz und dem § 44 Schwerbehindertengesetz – wird ausgeführt).

Die Auffassung der Revision, wonach § 10 Nr. 1 KrankenpflegeG den tariflichen Bestimmungen vorgehen soll, würde schließlich auch zu einer Einschränkung des Günstigkeitsprinzips (§ 4 Abs. 3 TVG) führen, dem nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Verfassungsrang zukommt (BAG 10, 247, 256 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Angleichungsrecht). Denn einer Krankenpflegeschülerin wäre es dann verwehrt, trotz der günstigeren tarifvertraglichen Regelung einen längeren Urlaubsanspruch als 22 Werkstage geltend zu machen. Ein derartiger Regelungsumfang kann dem § 10 KrankenpflegeG nicht unterstellt werden.

Anmerkung

Gesetzliche Regelungen über den Hausarbeitstag gibt es außer in Nordrhein-Westfalen noch in Hamburg, Bremen und Niedersachsen.

Urteil

Schmerzensgeld wegen Diskriminierung

ArbG Hamburg, §§ 611a, 823, 847 BGB, EG Richtlinie 76–207

Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne von § 611 a BGB liegt vor, wenn einer Bewerberin nicht einmal die Möglichkeit eingeräumt wird, ihre berufliche Qualifikation unter Beweis zu stellen.

Es ist deshalb unerheblich, ob die Klägerin die bestqualifizierte Bewerberin war und die Beklagte sie bei gesetzeskonformem Verhalten eingestellt hätte.

Ein Schmerzensgeldanspruch der Klägerin ergibt sich aus §§ 823 Abs. I, 847 BGB, da die Diskriminierung der Klägerin durch die Beklagte eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellt.

ArbG Hamburg, Urteil vom 7.3.1985, 8 Ca 124/81

Aus dem Sachverhalt:

Die Beklagte ist ein internationales Unternehmen, das sich u. a. mit dem Verkauf von landwirtschaftlichen Rohstoffen befaßt. 1981 ließ die Beklagte in der Zeitung „Welt“ eine Stellenanzeige veröffentlichen, in der sie leistungsbereiten Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften „Das Sprungbrett für die Management-Karriere“ bot.

Die Klägerin, die im Oktober 1980 ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre mit der Prüfung als Diplom-Kauffrau abgeschlossen hatte, bewarb sich mit Schreiben vom 28. Januar 1981 auf diese Position. Auf die Bewerbung der Klägerin reagierte die Beklagte mit folgendem Schreiben vom 3. Februar 1981:

Sehr geehrtes Fräulein X,
vielen Dank für Ihre Bewerbung vom 28. Januar 1981 und das darin zum Ausdruck kommende Interesse an unserer Unternehmensgruppe und dem von uns angebotenen Trainee-Programm.

Der weltweite Handel mit landwirtschaftlichen Massengütern, zu dem, neben der Erzeugung, als wesentliche Elemente auch die internationale Massengutschiffahrt und äußerst nervös reagierende, hochspekulative Warenterminbörsen in den Haupterzeugungsländern gehören, hat bis heute seine ausschließlich männliche Prägung bewahrt. Noch weniger als in anderen Bereichen der Wirtschaft ist in unserer Branche Damen der Einbruch in Managementpositionen gelungen. Daher wendete sich unsere Anzeige auch in der Tat nur an männliche Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften.

Wir bitten deshalb um Verständnis, wenn wir von der weiteren Verfolgung Ihrer Bewerbung Abstand nehmen. Dabei legen wir ausdrücklichen Wert auf die Feststellung, daß wir Ihre allgemein gute Qualifikation damit nicht in Zweifel ziehen.

Für Ihre berufliche Entwicklung wünschen wir Ihnen alles Gute.

Auf Veranlassung der Klägerin richtete die vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg eingerichtete Leitstelle Gleichstellung der Frau eine Anfrage an die Beklagte. Diese erklärte gegenüber der Leitstelle, daß sie die Klägerin ausschließlich deshalb für die in der Stellenanzeige ausgeschriebene Position abgelehnt habe, weil sie eine Frau sei. Die Klägerin erhob daraufhin vor dem Arbeitsgericht Hamburg Klage, mit der sie die Einstellung als Managementnachwuchskraft für den Agrarrohstoffhandel begehrte bzw. Schadensersatz wegen unterlassener Einstellung von der Beklagten forderte.

Die Klage wurde der Beklagten am 18. März 1981 zugestellt. Mit Schreiben vom 7. April 1981 bot die Beklagte der Klägerin an, über eine mögliche Tätigkeit bei ihr ein Gespräch in ihrem Hause zu führen. Ein weiteres Gespräch führte die Klägerin auf Einladung der Beklagten in ihrer europäischen Zentrale in Genf. Mit Schreiben vom 3. Juni 1981 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß sie nach Auswertung der mit der Klägerin geführten Gespräche beschlossen habe, die Klägerin nicht in ihr Ausbildungsprogramm aufzunehmen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, daß die zugeschriebene Position, auf die sich die Klägerin beworben habe, mit einem männlichen Bewerber besetzt werden müsse. Im Bereich der Merchandising von landwirtschaftlichen Rohstoffen seien ausschließlich Männer tätig. U.a. liefere sie, die Beklagte, große Mengen von Getreide nach Saudi-Arabien. Die dort herrschenden religiösen und sozialen Strukturen schlossen die Geschäftsanbahnung und die Pflege bestehender Geschäftsverbindungen durch eine Frau aus.

Aufgrund der in Hamburg und in Genf mit der Klägerin geführten und ausgewerteten Einstellungsgespräche habe sich herausgestellt, daß die Klägerin in keiner Weise für eine Führungsposition in der Wirtschaft geeignet sei.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat – ausgehend von der Feststellung, daß die Klägerin im Verfahren um die Einstellung diskriminiert worden ist und die Umsetzung der Richtlinie 76/207 in innerstaatliches Recht bisher nicht erfolgt ist, das Verfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. (wird ausgeführt)*

* Urteil d. EuGH v. 10.4.84. in STREIT 3/84, S. 84