

Urteil

ArbG Wiesbaden, § 34 BAT, § 2 BeSchFG, Art. 119 EWGV Volle Textverarbeitungszulage auch für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen, die ihre gesamte Arbeitszeit an einem Bildschirmarbeitsplatz verbringen, haben Anspruch auf die volle tarifliche Zulage, nicht nur auf den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Anteil.

Urteil des ArbG Wiesbaden vom 19.7.1989 – 7 Ca 1145/89

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Höhe einer der Klägerin zu zahlenden Zulage.

Die Klägerin ist als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beim beklagten Land als Schreibkraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet der Bundesangestelltentarif (BAT) Anwendung.

Spätestens seit dem 01. Juni 1988 arbeitet die Klägerin während ihrer gesamten Arbeitszeit an einem Bildschirmarbeitsplatz. Seit diesem Zeitpunkt wird ihr die Funktionszulage nach Protokollnotiz Nr. 3 des Teils II Abschnitt N Unterabschnitt I der Anlage 1 a zum BAT in Höhe von 50 %, das sind 59,19 DM gezahlt. Diese Zahlung erfolgt auf Grund eines Rundschreibens vom 22. März 1974 – Staatsanzeiger Seite 762.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung der Zulage in voller Höhe von 8 % der Anfangsvergütung VII BAT (= 118,38 DM) geltend. Sie begründet dies im wesentlichen damit, daß sie die gleiche zeitliche Leistung wie Vollzeitbeschäftigte am Textverarbeitungsautomaten zubringt.

Das beklagte Land ist der Auffassung, wegen der Vorschrift des § 34 Abs. 2 BAT könne die Klägerin nur den Anteil der Zulage verlangen, der dem Maß der mit ihr vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet, denn die Klägerin hat einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung der umstrittenen Zulage in voller Höhe.

1. Die Auslegung des § 34 BAT führt im vorliegenden Fall nicht zu einer Verminderung des Anspruchs auf die Zulage. Die „entsprechende“ Anwendbarkeit des § 34 Abs. 1 BAT für in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen ist nämlich nicht möglich bei Zulagen, die als Anspruchsvoraussetzungen nicht nur arbeitsplatz- oder personenbezogene Merkmale aufweisen, sondern darüberhinaus wie hier an zeitliche Voraussetzungen geknüpft sind. Es ist davon auszugehen, daß bei der Vereinbarung der Zulage bzw. ihrer Anspruchsvoraussetzungen das zeitliche Verhältnis zwischen normaler und erschwelter Arbeit berücksichtigt wurde. So sehen die Tarifvertragsparteien die

Notwendigkeit einer Zulage für die Tätigkeit am Textverarbeitungsautomaten dann als gegeben an, wenn das Verhältnis zwischen normaler Bürotätigkeit und der Arbeit am Textverarbeitungsautomat 2 : 1 beträgt. Wendet man nun aber die Vergütungsregel des § 34 Abs. 1 BAT, wonach sich die Vergütung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Maß ihrer vertraglichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten berechnet, auf die hier umstrittene Zulage entsprechend an, so widerspricht dies dem bei der Vereinbarung der Zulage zugrundegelegten Verhältnis von normaler und erschwelter Arbeit. Das Beispiel der Klägerin macht dies deutlich: Bei ihr ist dieses Verhältnis nicht mehr 2 : 1, sondern 0 : 1, da sie ihre gesamte Arbeitszeit am Bildschirmarbeitsplatz verbringt. Eine dennoch eintretende Kürzung würde dem Sinn und Zweck des § 34 Abs. 2 BAT widersprechen, der deutlich wird, wenn man berücksichtigt, daß er nur für „die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen“ gilt. Daraus folgt nämlich, daß die Tarifvertragsparteien von einem anteiligen Zulagenanspruch immer dann ausgehen, wenn das den besonderen Anspruch begründende Merkmal sich gleichmäßig auf die gesamte Arbeitszeit auswirkt, wie das in der Regel bei Stellenzulagen oder persönlichen Zulagen auch der Fall ist. In solchen Fällen wäre in der Tat nicht einsichtig, daß die Teilzeitbeschäftigten die Zulage in voller Höhe erhalten würden.

Die hier umstrittene Zulage ist aber mit solchen Zulagen nicht vergleichbar, obwohl sie ebenfalls in einem Monatsbetrag festgelegt ist, da sie auch eine arbeitszeitliche Komponente enthält, sie daher von dem Zweck der Zahlung her eher einer Zulage für bestimmte, unter erschwerten Bedingungen ausgeführte Arbeiten (z.B. Nachtdienst etc.) entspricht, die dann jeweils für die konkret erbrachte Arbeit anfällt und in voller Höhe auch an die berechnete Teilzeitangestellte zu zahlen ist.

2. Aber auch unter der Voraussetzung, daß § 34 Abs. 2 uneingeschränkt für alle nach monatlichen Beträgen berechnete Zulagen die anteilige Zahlungen gem. § 34 Abs. 1 BAT zur Folge hat, ist der mit der Klage geltend gemachte Anspruch aus anderen Gründen hier gerechtfertigt.

a) Die Einschränkung des Zulagenanspruchs der Klägerin ist nämlich wegen eines Verstoßes gegen § 2 BeschFG unwirksam. Durch sie wird die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt, ohne daß ein sachlicher Grund, der die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würde, auch nur ersichtlich ist. Denn der Anteil der erschwerten Arbeit an der vertragsgemäß geschuldeten Leistung und damit die Belastung, die

durch die Zulage ja gerade ausgeglichen werden soll, ist bei der Teilzeitbeschäftigten nicht geringer, sondern im Gegenteil größer als beim Vollzeitarbeitnehmer. Insofern geht der Hinweis des beklagten Landes darauf, daß sich die Zulage nach dem Anfangsgehalt der Vollbeschäftigten berechnet, fehl.

Dem widerspricht nicht § 2 BeschFG, wonach durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des 2. Abschnitts abgewichen werden darf. Die Kammer folgt hier der Meinung, daß dem Gesetzgeber insofern ein Redaktionsversehen unterlaufen ist, als er auch § 2 BeschFG nach dem Gesetzeswortlaut in vollem Umfang in die Disposition der Tarifvertragsparteien gestellt hat. Da aber nicht unterstellt werden kann, daß der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien das Recht einräumen wollte, gegen das Willkürverbot des § 3 GG zu verstoßen, muß die Tariföffnungsklausel des § 6 BeschFG dahingehend ausgelegt werden, daß die willkürliche Ungleichbehandlung nicht im Dispositionsbefugnis der Tarifparteien steht (so auch Mager u. a., Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, § 6 RZ 336, Hanau NZA 84, 345, 346; Schüren, RDA 85, 22, 25).

b) Schließlich verstößt eine anteilige Kürzung der Textverarbeitungszulage in Anwendung von § 34 Abs. 2 in Verb. mit Abs. 1 BAT auch gegen das Verbot der indirekten Diskriminierung gem. Artikel 119 des EWG-Vertrages von 1957 (EWGV) und der darauf beruhenden EG-Richtlinien 75/117/EWG und 72/207/EWG. Dabei folgt das Gericht der Definition der mittelbaren Diskriminierung, wie Pfarr/Bertelsmann aus den Konkretisierungen durch die Rechtsprechung des EuGH, des Bundesverfassungsgerichts und des BAG zum Benachteiligungsverbot entwickelt haben (vgl. Pfarr/Bertelsmann, in Gleichbehandlungsgesetz, Teil III, insbes. Rz 207).

Legt man § 34 Abs. 2 BAT in bezug auf die hier umstrittene Zulage dahingehend aus, daß sie in voller Höhe unabhängig von der am Textverarbeitungsgerät zugebrachten Arbeitszeit nur von Vollzeitbeschäftigten erreicht werden kann, so stellt diese Regelung Bedingungen auf, die ohne unmittelbare Verknüpfung an das Geschlecht formuliert sind und sowohl von Frauen wie von Männern erfüllt werden können.

Aus der von beiden Parteien übereinstimmend dargestellten Beschäftigungsstruktur gerade im Bereich des allgemeinen Schreibdienstes im öffentlichen Dienst folgt, daß von dieser Bedingung zum Erreichen der vollen Zulage Frauen in erheblich größerer Anzahl negativ betroffen werden als Männer, denn im Schreibdienst sind nahezu ausschließlich Frauen tätig. Darüber hinaus kann – ohne daß es darauf noch ankäme – unterstellt werden, daß mehr

Männer im Vollzeitverhältnis dieses Tätigkeitsbereichs stehen, denn dies folgt zwingend aus der allgemeinen Tatsache, daß überwiegend Frauen Teilzeitarbeit ausüben (vgl. Pfarr/Bertelsmann, Rz 294, 296).

Diese nachteilige Wirkung der Ausgestaltung auf die weiblichen Teilzeitbeschäftigten kann auch nicht anders als mit dem Geschlecht bzw. der Geschlechtsrolle erklärt werden, denn das beklagte Land hat keine einzige plausible Begründung vorgebracht, die die stärkere nachteilige Betroffenheit von Frauen durch die nur anteilige Auszahlung der Zulage auf andere Ursachen zurückführen bzw. den Zusammenhang mit dem Geschlecht verneinen ließe. Auch die erkennende Kammer sah sich nicht in der Lage, Alternativhypothesen hierzu zu formulieren und ist deshalb der in § 611 a Abs. 1 BGB enthaltenen Beweislastregel gefolgt, daß immer dann von einer Geschlechtsbedingtheit ausgegangen werden muß, wenn objektiv eine stärkere negative Betroffenheit eines Geschlechts vorliegt und der Arbeitgeber keine andere Ursache vorgetragen bzw. bewiesen hat (Pfarr/Bertelsmann, Rz 238).

Schließlich ist die Bedingung an das Erreichen der vollen Zulage auch weder von der auszuübenden Tätigkeit her zwingend geboten, noch ist ersichtlich, daß sie ein objektiv gerechtfertigtes Ziel verfolgt und die nachteilige Wirkung durch zumutbare Änderungen oder Ergänzungen nicht zu beseitigen oder zu mildern ist.

All dies hat zur Folge, daß das beklagte Land sich auf die Vorschrift, daß nach Monatsbeträgen festgelegte Zulagen an Teilzeitbeschäftigte nur anteilig zu zahlen sind, dann nicht berufen kann, wenn Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte die Voraussetzungen der Zulage im übrigen sowohl in Bezug auf die Tätigkeit als auch in Bezug auf deren Dauer gleichermaßen erfüllen. Insofern ist die Regelung des § 34 Abs. 2 BAT teilweise nichtig, da sie gegen höherrangiges Verfassungs- und Gemeinschaftsrecht verstößt.

Eine verfassungskonforme Anwendung der verbliebenen Regelungen ist auch nur in der Form denkbar, daß die Teilzeitbeschäftigten, die dieselbe Zeit wie Vollzeitbeschäftigte an Textverarbeitungsgeräten arbeiten, auch dieselbe tarifvertraglich festgelegte Zulage wie diese erhalten.

Mitgeteilt von LAG-Präsidentin Ninon Colneric, Kiel.