

Vorlagebeschuß

ArbG Hamburg, § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG, Art. 3 Abs. 1 GG

Lohnfortzahlung für Putzfrauen?

Vom Bundesverfassungsgericht soll eine Entscheidung darüber eingeholt werden, ob die Vorschrift des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt.

Beschluß des ArbG Hamburg vom 11.3.1987 – 14 Ca 482/86

Gründe:

I

Im vorliegenden Verfahren verlangt die Klägerin Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 18. bis 22. August 1986. Da die Klägerin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von nur 10 Stunden hat und die Klägerin gewerbliche Arbeitnehmerin ist, ist ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß § 1 Abs. 3 Ziff. 2 LohnFG ausgeschlossen. Ohne diese Ausnahmegesetzbestände der Anspruch gemäß § 1 Abs. 1 LohnFG.

II

Das Gericht hält die Bestimmung des § 1 Abs. 3 Ziff. 2 LohnFG wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG für unwirksam.

Es liegt nicht nur eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Arbeitern vor, sondern insbesondere eine Benachteiligung gegenüber ebenfalls nur geringfügig beschäftigten Angestellten. Eine vergleichbare gesetzliche Einschränkung des Anspruches auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall gibt es für Angestellte nicht.

Nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG ist der allgemeine Gleichheitssatz dann verletzt, wenn eine Gruppe im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obgleich zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (s. BVerfG, Beschluß vom 16.11.1982 1 BvL 16/75 und 36/79; DB 1983 S. 450). Solche die Ungleichbehandlung rechtfertigende Unterschiede kann das Gericht nicht erkennen.

Arbeiter sind nicht weniger als Angestellte auf eine finanzielle Absicherung im Krankheitsfall angewiesen; die Gründe, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben, sind bei beiden Arbeitnehmergruppen gleich. Da geringfügig Beschäftigte weit überwiegend Frauen sind und da hiervon die meisten gewerbliche Arbeitnehmerinnen (wie insbesondere Reinigungskräfte) sein dürften, erscheint die Bestimmung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG als ein Relikt des Bildes von der Frau als bloßer Mitverdienerin. Völlig unberücksichtigt bleibt bei der Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG, daß nicht nur auch langjährig Beschäftigte keinen Lohnfortzahlungsanspruch haben, sondern daß auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden der Höhe nach erhebliche Einkommenseinbußen im Krankheitsfall auftreten können, die weit über der

Grenze für sogenannte Geringverdiener liegen können. Für eine Ungleichbehandlung von geringfügig beschäftigten Arbeitern im Vergleich zu Angestellten mit gleicher Arbeitszeit lassen sich nach Auffassung des Gerichts deshalb keine rechtfertigenden Gründe feststellen.

Die Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung läßt sich nach Meinung des Gerichts auch nicht aus der historischen Entwicklung des Lohnfortzahlungsanspruchs für Arbeiter ableiten.

Seit dem Inkrafttreten des LohnFG ist ein Zeitraum von fast 18 Jahren vergangen; der Gesetzgeber hat die Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes trotz eines entsprechenden Antrags der SPD-Fraktion nicht zum Anlaß genommen, eine Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten zumindest in den Punkten, die mit einer Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen, vorzunehmen. Es liegt damit keine nur historisch gewachsene Ungleichbehandlung vor, sondern eine bewußte Entscheidung des Gesetzgebers für den Fortbestand der Ungleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern. Ergänzend wird auf die Ausführungen von Becker (unterschiedliche Vergütung leistungsverhinderter Arbeitnehmer und verfassungsrechtliches Gleichbehandlungsgebot, Der Betrieb 1987, S. 167 ff.) Bezug genommen.

Mitgeteilt von RA Klaus Bertelsmann, Hamburg

Vorlagebeschuß mit Anmerkung

ArbG Oldenburg, § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG, Art. 119 EWG- Vertrag

Lohnfortzahlung für Putzfrauen?

Ist es mit Art. 119 EWG-Vertrag und mit der Richtlinie des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen – 75/117/EWG – vereinbar, wenn eine gesetzliche Regelung von dem Grundsatz der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall Arbeiter in Arbeitsverhältnissen, in denen die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, ausnimmt, obwohl der Anteil der Frauen, die von dieser Ausnahme nachteilig betroffen werden, wesentlich höher ist als der Anteil der Männer.

Beschluß des ArbG Oldenburg vom 5.5.1988 – 3 Ca 50/88

Aus den Gründen:

I.

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die ein Gebäudereinigungsunternehmen betreibt, seit Mai 1985 als Gebäudereinigerin beschäftigt. Ihr Stundenlohn beträgt DM 8,77 DM netto, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden (montags bis freitags jeweils 2 Stunden).