

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