

Leitsätze des Verfassers:

1. Das Gebot des § 2 Abs. 1 BeschFG, Teilzeitkräfte nicht ohne sachlichen Grund schlechter als Vollzeitkräfte zu behandeln, ist nicht tarifpositiv.
2. Der Ausschluß von sog. Pauschalkräften aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags verstößt gegen § 2 Abs. 1 BeschFG, da die in § 40a EStG vorgesehene Besteuerungsart keinen sachlichen Grund für eine arbeitsrechtliche Differenzierung darstellt.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 26. 4. 1993 – 4 Sa 980/92 (rechtskräftig)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Die Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten hat in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte gemacht. Die Rechtsprechung stützte sich dabei mal auf das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung nach § 611a BGB und EG-Recht, mal auf den hier angewandten § 2 Abs. 1 BeschFG, ohne daß Gesichtspunkte ersichtlich wären, weshalb jeweils der eine oder der andere Weg eingeschlagen wurde (vgl. etwa BAG EWiR § 1 BetrAVG 1/93, 113 (Reichold) = DB 1993, 169, wo die Einbeziehung von Teilzeitkräften in die betriebliche Altersversorgung entgegen früheren Judikaten ausschließlich auf § 2 Abs. 1 BeschFG gestützt wurde). Aus der Gleichstellungsrechtsprechung blieb die Gruppe der „kleinen“ Teilzeitkräfte bislang weithin ausgeklammert. Im vorliegenden Fall war dies nicht mehr möglich; die Klägerin, eine geringfügig beschäftigte Reinigungskraft, machte tarifliche Ansprüche geltend, obwohl der einschlägige Tarifvertrag alle Arbeitnehmer mit Pauschalversteuerung nach § 40a EStG aus seinem Geltungsbereich ausgenommen hatte.
2. Das LAG Düsseldorf gab dem Anspruch auf Nachzahlung der tariflich geschuldeten Leistungen statt. Im Anschluß an das BAG betonte es zunächst, § 6 Abs. 1 BeschFG gestatte es den Tarifparteien nicht, Teilzeitkräfte ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, d. h. insbesondere aus dem Tarifvertrag auszuklammern. Arbeitsvertragliche Abmachungen könnten dem Gleichbehandlungsgrundsatz zwar vorgehen, doch gelte dies nicht für Einheitsverträge, wie sie hier mit allen Pauschalkräften abgeschlossen worden seien. Auch habe der Arbeitgeber im konkreten Fall nicht den Beweis geführt, daß der Klägerin die Wahl zwischen tariflicher und außertariflicher Beschäftigung eingeräumt worden wäre. Für den Ausschluß aus dem Tarif fehle jeder sachliche Grund; § 40a EStG sei von rein steuerrechtlicher Relevanz.
3. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf hat erhebliche praktische Bedeutung, da eine untertarifliche Stundenvergütung von Pauschalkräften vermutlich keine sin-

guläre Erscheinung ist. Im Anschluß an das BAG hat es das LAG offengelassen, ob Pauschalkräfte auch Anspruch auf alle Sozialleistungen hätten. Ausnahmen dürften insoweit aber wirkliche „Ausnahmen“ bleiben, muß doch beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entgegen dem Wortlaut des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG auch an Beschäftigte mit bis zu 10 Wochenstunden gewährt werden (BAG EWiR § 1 LFZG 1/92, 385 (*Ackmann*) = DB 1992, 330). In der betrieblichen Altersversorgung blieb die Einbeziehung der sozialversicherungsfrei Beschäftigten bisher dahingestellt (BAG EWiR § 1 BetrAVG 1/93, 113 (*Reichhold*) = DB 1993, 169, Leitsatz 9), doch ist sehr zweifelhaft, ob nicht mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des EuGH in absehbarer Zeit eine positive Antwort gegeben werden muß.

4. Das Urteil des LAG Düsseldorf überzeugt im Ergebnis wie in der Begründung. Faktisch führt diese Rechtsprechung allerdings zu einer verkappten Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge, gegen die jedoch nichts Grundsätzliches einzuwenden ist (näher *Däubler*, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., 1993, Rz. 989 ff). Anders wäre es nur, würde der Arbeitgeber im ausdrücklich festgelegten Geltungsbereich des Tarifvertrags zwischen Organisierten und Unorganisierten differenzieren, was in der Praxis so gut wie nie vorkommt. Denkbar ist, daß sich in absehbarer Zeit die Rechtsstellung „kleiner“ Teilzeitkräfte noch weiter an den Standard der übrigen Beschäftigten annähert, sieht doch das SG Hannover (BB 1993, 1593) in der Herausnahme aus der Sozialversicherung einen Verstoß gegen den EG-rechtlichen Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsleben. Damit würde ein wichtiger Anreiz entfallen, ein bestimmtes Arbeitsquantum unter eine größere Zahl von Beschäftigten aufzuteilen.