

27.09.90

Gesetzesantrag

des Landes Schleswig-Holstein

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

A. Zielsetzung

Die mit dem Ausschluß des Lohnfortzahlungsanspruchs für Arbeiterinnen und Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, verbundene mittelbare Benachteiligung von Frauen ist aufzuheben. Wie bereits heute nach geltendem Recht praktisch alle anderen Arbeitnehmergruppen, soll durch eine Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes auch diese Beschäftigtengruppe einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten, der von der Dauer der individuellen Arbeitszeit unabhängig ist. Die Dauer der Arbeitszeit soll nicht mehr entscheidend für das Bestehen oder Nichtbestehen von Lohnfortzahlungsansprüchen sein, sondern sich - wie bei allen anderen Arbeitnehmergruppen üblich - nur bei der Höhe des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auswirken können.

B. Lösung

Streichung von § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG, der nach geltendem Recht den Ausschluß des Lohnfortzahlungsanspruchs für die Arbeiterinnen und Arbeiter regelt, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt.

C. Alternativen

Beibehaltung des gegenwärtigen, insbesondere Frauen benachteiligenden Rechtszustands.

D. Kosten

Durch die Streichung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG entstehen für Arbeitgeber, die Arbeiterinnen und Arbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden bzw. einer monatlichen von bis zu 45 Stunden beschäftigen, Lohnkosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

In Kleinbetrieben sind die heute bestehenden Arbeitgebераufwendungen für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall nicht im Einzelfall vom jeweiligen Arbeitgeber zu finanzieren. Vielmehr werden in Kleinbetrieben dem einzelnen Arbeitgeber seine Aufwendungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von den Ausgleichskassen bei den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung erstattet, die durch eine laufende Umlage der am Ausgleichsverfahren teilnehmenden Betriebe finanziert wird. Dies würde gleichermaßen bei einer Einbeziehung der bis zu 10 Stunden beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter in den Anspruch auf Lohnfortzahlung gelten. Auch diese Arbeitgebераufwendungen wären in das Erstattungsverfahren der Ausgleichskassen einbezogen.

27.09.90

Gesetzesantrag

des Landes Schleswig-Holstein

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

DER MINISTERPRÄSIDENT DES
LANDES SCHLESWIG-HOLSTEIN

Kiel, den 24. September 1990

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Walter Momper

Sehr geehrter Herr Präsident,

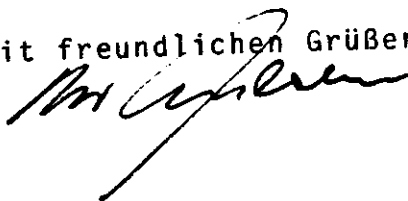
die schleswig-holsteinische Landesregierung hat beschlossen,
den in der Anlage mit Vorblatt und Begründung beigefügten

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

dem Bundesrat mit dem Antrag zuzuleiten, seine Einbringung beim
Deutschen Bundestag gemäß Art. 76 Abs. 1 des Grundgesetzes zu
beschließen.

Ich bitte, den Entwurf gemäß § 36 Abs. 2 der Geschäftsordnung
des Bundesrates auf die Tagesordnung für die Sitzung am 12. Oktober
1990 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 3 Nr. 2 wird gestrichen.

Artikel 2

Berlin - Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Arbeiterinnen und Arbeiter haben nach § 1 Abs. 1 Lohnfortzahlungsgesetz (LohnFG) einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie nach Beginn der Beschäftigung durch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert sind, ohne daß sie ein Verschulden trifft. Nach der bisher geltenden gesetzlichen Regelung sind von diesem Lohnfortzahlungsanspruch Arbeiterinnen und Arbeiter ausgeschlossen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt. Gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG findet der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit für diese Beschäftigtengruppe keine Anwendung.

Mit der Frage, ob § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG mit dem Lohnleichheitsgrundsatz des Art. 119 EWG-Vertrag vereinbar sei, haben sich in den letzten zwei Jahren die Arbeitsgerichtsbarkeit sowie der Europäische Gerichtshof befaßt. Das Arbeitsgericht Oldenburg hat aufgrund der Klage einer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden beschäftigten Arbeiterin auf Lohnfortzahlung für Krankheitstage dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob eine Regelung wie die des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG mit Art. 119 EWG-Vertrag vereinbar sei, obwohl der Anteil der Frauen, die von dieser Regelung betroffen werden, wesentlich höher sei als der Anteil der Männer (Beschuß vom 05.05.1988 - Az. 3 Ca 50/88, BB 1988, 1256). Nach Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13.07.1989 (Rechtssache 171/88 - DB 1989, 1574) ist Artikel 119 EWG-Vertrag dahin auszulegen, "daß er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es dem Arbeitgeber gestattet, von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall diejenigen Arbeitnehmer auszunehmen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wenn diese Maßnahme wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, der Mitgliedsstaat legt dar, daß die betreffende Regelung durch objektive Fakoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist."

Solche objektiven Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, sind für die Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG nicht darzulegen. Das Arbeitsgericht Oldenburg hat jetzt mit Urteil vom 14.12.1989 - Az. 3 Ca 50/88

der Klägerin des Ausgangsverfahrens einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zuerkannt mit der Begründung, es lägen keine objektiven Faktoren vor, die den arbeitsabhängige Ausschluß der Arbeiterinnen und Arbeiter vom Lohnfortzahlungsanspruch rechtfertigen könnten, weil sie nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Weitere Gerichtsverfahren mit identischem Streitgegenstand sind zu erwarten.

Die Lösung für das Problem der mittelbaren Diskriminierung durch die gesetzliche Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG zu finden, kann nicht nur der Arbeitsgerichtsbarkeit überantwortet werden. So wichtig die Möglichkeit ist, für den Einzelfall einer klagenden Frau zu einem diskriminierungsfreien Ergebnis zu finden, kann dies nicht ausreichen. Es ist vielmehr der Bundesgesetzgeber gefordert, eine den Anforderungen des in Art. 119 EWG-Vertrag geregelten Lohngleichheitsgebots entsprechende Lösung zu finden. Für die betroffenen Arbeiterinnen ist zum Lohnfortzahlungsanspruch eine diskriminierungsfreie Regelung zu schaffen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 - Lohnfortzahlungsgesetz

Normativ sind mit § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG sowohl weibliche als auch männliche Arbeiter bei entsprechender Arbeitszeit vom Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen. Trotz geschlechtsneutral formulierter Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 Lohnfortzahlungsgesetz handelt es sich aber um eine Arbeiterinnen mittelbar benachteiligende Regelung, da diese Regelung wesentlich mehr Frauen als Männer trifft und sie nicht durch objektive Faktoren zu rechtfertigen ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Durch die Regelung sind faktisch wesentlich mehr Arbeiterinnen als Arbeiter von dem Schwellenwert des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG betroffen. Nach der Eurostat-Erhebung über Arbeitskräfte für 1987 beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der mit bis zu 10 Stunden wöchentlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 89 % (III - Fragen des Gerichtshofs, in: Sitzungsbericht vorgelegt in der Rechtssache 171/88; noch nicht veröffentlicht).

Zu entsprechenden Ergebnissen kommt auch der Mikrozensus. Hierauf weist das Arbeitsgericht in seinem Urteil vom 14.12.1989 - Az. 3 Ca 50/88 hin.

Der arbeitszeitabhängige Schwellenwert für den Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall ist auch nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Gründe zu rechtfertigen. Die Erklärung der Bundesregierung gegenüber dem Europäischen Gerichtshof in der Rechtssache 171/88 reicht hierfür nicht aus. Die Bundesregierung hat gegenüber dem Europäischen Gerichtshof als Gründe für den arbeitszeitabhängigen Ausschluß der Arbeiterinnen und Arbeitern vom Lohnfortzahlungsanspruch genannt, diese Beschäftigtengruppe sei nicht in einem anderen Arbeitnehmern vergleichbaren Maße in den Betrieb eingegliedert und ihm verbunden. Deswegen fehle ihnen gegenüber die Voraussetzungen für die Anerkennung einer die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung einschließenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese Erwägungen sind bereits vom Europäischen Gerichtshof nicht als objektive Gründe akzeptiert worden. Andere die gesetzliche Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG rechtfertigende Gründe sind nicht ersichtlich. Eine Frauen nicht benachteiligende Regelung kann nur durch Streichung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG erreicht werden.

Zu Artikel 2 - Berlin-Klausel

Der Artikel enthält die erforderliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 3 - Inkrafttreten

Dieses Gesetz soll am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

C. Finanzieller Teil

Mit der Streichung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG können für Arbeitgeber, die Arbeiterinnen und Arbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden bzw. einer monatlichen von bis zu 45 Stunden beschäftigen, Lohnkosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen. Inwieweit dies tatsächlich der Fall sein wird, ist insoweit nicht zu schätzen, als diese Lohnkosten vom Krankenstand dieser Beschäftigtengruppe beeinflußt werden.

Da in Kleinbetrieben bereits die heute bestehenden Arbeitgeberaufwendungen für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall nicht im Einzelfall vom jeweiligen Arbeitgeber finanziert werden, sondern durch eine von allen beteiligten Kleinbetrieben finanzierten Ausgleichskasse zu erstatten sind, wird mit einer Streichung von § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG dies Ausgleichsverfahren auch für die Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeiterinnen und Arbeiter mit einer Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden in der Woche Anwendung finden.

09.11.90

Beschluß
des Bundesrates

zum

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Lohnfortzahlungsgesetzes

- Antrag des Landes Schleswig-Holstein -

Der Bundesrat hat in seiner 624. Sitzung am 9. November 1990 beschlossen, den Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag nicht einzubringen.