

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Sa 174/19

1 Ca 117/17

(Arbeitsgericht Weiden)

Datum: 07.11.2019

Rechtsvorschriften: §§ 133 BGB, 4 Abs. 1 TzBfG, 256 ZPO

Inhaltsangabe:

In einer tarifvertraglichen Regelung ist vorgesehen, dass teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter anders als Vollzeitbeschäftigte keine Altersfreizeit erhalten. Dies stellt eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit im Sinne des § 4 Abs.1 TzBfG dar (im Anschluss an BAG vom 23.07.2019 - 9 AZR 372/18).

Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin vom 23.05.2019 wird das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 02.04.2019 - Aktenzeichen 1 Ca 117/17 - abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem September 2016 entsprechend der tariflichen Regelung des § 2 a des Manteltarifvertrages für die feinkeramische Industrie der Bundesrepublik Deutschland vom 08.09.2008 (TR 4-31 a 43) eine Stunde je Woche von der Arbeitspflicht freizustellen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf tarifliche Altersfreizeit durch Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Klägerin.

Die am 14.07.1958 geborene Klägerin ist seit 01.10.2007 bei der Beklagten als Produktionshelferin in Teilzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von 1.032,75 € beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten findet der Manteltarifvertrag für die feinkeramische Industrie der Bundesrepublik Deutschland kraft beidseitiger Verbandszugehörigkeit Anwendung. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 38 Stunden nach § 2 Ziffer 1 a.) MTV.

Der MTV sieht in § 2a Altersfreizeit - soweit hier von Interesse - vor:

1. Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Altersfreizeit von 2 Stunden je Woche.

Diese Regelungen gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die Kurzarbeit leisten sowie für Arbeitnehmer, deren vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit unter der Arbeitszeit liegt, die sich aus § 2 Ziffer 1 a.) ergibt.

2. Die Altersfreizeiten sind zu vollen Freischichten zu bündeln. Die Lage der Freischichten wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach den Bedürfnissen des Betriebes festgelegt. Wünsche der Arbeitnehmer sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten jeweils in der 1. bzw. in der 3. Woche eines Monats auf den Mittwoch. Der Stundenausgleich ist

dabei gegebenenfalls zu berücksichtigen.

...

5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Arbeitsentgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der tariflichen Schichtzuschläge, jedoch ohne alle sonstigen manteltariflichen Zuschläge und Zulagen.
6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grunde, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Kuren, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

Die Klägerin hat am 14.07.2016 das 58. Lebensjahr vollendet.

Sie hat bei der Beklagten den Anspruch auf die tarifliche Altersfreizeit mit Schreiben vom 20.12.2016 (Blatt 12 der Akte) geltend gemacht. Die Beklagte hat den Anspruch zurückgewiesen.

Mit Klageschrift vom 31.01.2017, bei Gericht eingegangen per Fax am gleichen Tag, hat die Klägerin den Anspruch gerichtlich geltend gemacht.

Hinsichtlich des streitigen Sachvortrags und der erstinstanzlich gestellten Klageanträge wird auf den Tatbestand der angegriffenen arbeitsgerichtlichen Entscheidung verwiesen.

Das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Klägerin entsprechend den tarifvertraglichen Vorschriften als Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf die Altersfreizeit nach § 2 a Ziff. 1, Abs. 1 des Manteltarifvertrages habe. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf Altersfreizeit aus dem Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG in Verbindung mit § 2 a Ziff. 1 Abs. 1 MTV. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten auf der tariflichen Ebene sei aus einem sachlichen Grund gerechtfertigt.

Zweck der getroffenen Regelung im Tarifvertrag sei eine Belastungsreduzierung für einen definierten Kreis von Arbeitnehmern. Die Tarifvertragsparteien würden sich im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten bewegen, wenn sie nur für einen doppelt begrenzten Personenkreis der Beschäftigten mit einem Lebensjahr von mehr als 58 Lebensjahren und in Vollzeitbeschäftigung von 38 Stunden oder mehr eine Entlastung bei der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich schaffen wollen würden. Auch auf der Rechtsfolgenseite hätten die Tarifvertragsparteien einen Gestaltungsspielraum und würden mit der entsprechenden tariflichen Regelung nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 02.04.2019 ist den Klägervertretern am 24.04.2019 zugestellt worden. Die Berufungsschrift der Klägerin datiert vom 23.05.2019 und ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am gleichen Tag eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift der Klägerin ging beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 18.07.2019 ein. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zum 24.07.2019 verlängert worden.

Die Berufungsklägerin führt aus, dass das Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf - in seiner Entscheidung und Auslegung der tarifvertraglichen Regelung entscheidend darauf abgestellt habe, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des Alters mehr belastet seien als vergleichbare Arbeitnehmer in Teilzeit und führe zur Begründung im Wesentlichen an, dass das Erholungsbedürfnis mit einer höheren täglichen Arbeitszeit steige und verweise insoweit auf die Regelung des Arbeitszeitgesetzes. Dabei berufe sich das Arbeitsgericht Weiden darauf, dass wissenschaftliche Analysen gezeigt hätten, dass das Unfallrisiko in Abhängigkeit von der Arbeitszeit deutlich steige. Nach Ansicht der Berufungsführerin ergebe sich jedoch aus dieser Argumentation nicht der vom Arbeitsgericht gezogene Schluss, dass dann lediglich vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Altersfreizeit in Anspruch nehmen können müssten. Insoweit sei zu beachten, dass die den Vollzeitbeschäftigten gewährte Altersfreizeit so ausgestaltet sei, dass dieser Arbeitnehmerkreis monatlich einen freien bezahlten Arbeitstag erhalten würde. Würde man der Argumentation des Arbeitsgerichts in seiner Entscheidung folgen wollen, hätte die Altersfreizeit dann täglich gesenkt werden müssen und nicht en bloc an einem Tag. Auch der weiteren Argumentation des Arbeitsgerichts Weiden, mit welcher das Arbeitsgericht seine Auslegung

begründet habe, könne nicht gefolgt werden. So führe das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung aus, dass sich aus der Regelung, dass vorübergehend in Kurzarbeit beschäftigte Vollzeitarbeitnehmer ebenfalls keine Altersfreizeit erhalten würden und sich damit ergäbe, dass Teilzeitbeschäftigte von dieser Regelung sachgerecht ausgeschlossen werden können. Dabei verkenne das Arbeitsgericht Sinn und Zweck der Regelung. Dieser sei vielmehr, dass bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, bei denen die Einführung von Kurzarbeit notwendig sei, keine weiteren finanziellen Belastungen für die Arbeitgeberseite auftreten sollten. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot läge vor, da die Klägerin aufgrund der tarifvertraglichen Regelung bei gleicher Tätigkeit wie ein Vollzeitbeschäftigter einen verminderten Arbeitslohn erhalten würde, wie auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seinem Urteil vom 13.09.2016, Aktenzeichen: 14 Sa 874/15, zutreffend erkannt habe.

Die Klägerin stellt folgenden Antrag:

1. Auf die Berufung der Klägerin vom 23.05.2019 wird das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 02.04.2019, Aktenzeichen: 1 Ca 117/17, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem September 2016 entsprechend der tariflichen Regelung des § 2 a des Manteltarifvertrages für die Feinkeramische Industrie der Bundesrepublik Deutschland vom 08.09.2008 (TR 4-31 a 43) eine Stunde je Woche von der Arbeitspflicht freizustellen.

Die Beklagte beantragt,

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und führt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrages aus, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei seien, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Ob die tarifvertragliche Regelung im Ein-

zelfall die gerechteste und zweckmäßigste Lösung darstelle, sei von den Gerichten für Arbeitssachen nicht zu überprüfen. Die Tarifvertragsparteien würden mit der im Tarifvertrag vorgesehenen Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Gewährung von zusätzlicher Freizeit für ältere Arbeitnehmer dem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Vollzeitbeschäftigter Rechnung tragen. Durch die Arbeitszeitverkürzung sollen altersgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die ältere Vollzeitarbeitnehmer vor Überforderung schützen. Dieser von den Tarifvertragsparteien verfolgte Zweck der Arbeitsentlastung unter Verdienstsicherung im Alter ergebe sich aus den Regelungen des Tarifvertrages. So würden Vollzeitbeschäftigte, die Kurzarbeit leisten, für die Dauer der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Gewährung der tariflichen Altersfreizeit erhalten und auch eine Nachgewährung von einer Altersfreizeit sei nicht möglich, so dass ältere Arbeitnehmer eine Wahlmöglichkeit hätten und auf die Arbeitszeitverkürzung verzichten könnten, sofern sie sich selbst kein gesteigertes Erholungsbedürfnis zuschreiben würden. Darüber hinaus entfalle die Freistellung, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Kuren, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeiten würde. In diesem Fall werde von den Tarifvertragsparteien ebenfalls kein gesteigertes Erholungsbedürfnis gesehen.

Dem Erstgericht sei ebenfalls dahingehend zu folgen, als dass es einen allgemeinen Erfahrungssatz in der Hinsicht annehme, dass das Erholungsbedürfnis mit einer höheren täglichen Arbeitszeit steige. Insoweit verweise das Erstgericht zutreffend auf den Arbeitsschutzgedanken der den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zugrunde liegen würde. Zutreffenderweise sei auch anzunehmen, dass ein Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden nicht in dem gleichen Maß belastet sei, wie ein Arbeitnehmer, der im Umfang von 38 Stunden pro Woche arbeite.

Die Herausnahme der Personengruppe der Teilzeitkräfte aus dem Anwendungsbereich des § 2 a Ziff. 1 MTV sei daher weder fernab aller Erfahrungswerte noch als willkürlich oder diskriminierend zu bewerten. Auch der den Tarifvertragsparteien eingeräumte Gestaltungsspielraum sei nicht überschritten, so dass eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten nicht vorläge.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin erweist sich als begründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Der von der Klägerin nunmehr in der Berufungsinstanz ausdrücklich gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Mit diesem Antrag verfolgt die Klägerin nicht im Wege der Klageänderung einen bislang nicht gestellten Anspruch (vgl. dazu z.B. BAG vom 15.11.2016 - 9 AZR 125/16 zitiert nach juris). Die zutreffende Auslegung des in der ersten Instanz gestellten Klageantrags ergibt, dass es sich bereits erstinstanzlich um einen Feststellungsantrag mit dem nunmehr gestellten Inhalt und nicht um einen Leistungsantrag handelte. Insoweit kann auf die Ausführungen in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.01.2019, Aktenzeichen: 12 Sa 615/18, RdNr. 43 bis 45, zitiert nach juris, verwiesen werden. Für den Feststellungsantrag sind die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO erfüllt. Die Klägerin hat ein besonderes Interesse an der begehrten Feststellung, weil die Beklagte den von ihr behaupteten Anspruch auf tarifliche Altersfreizeit generell bestreitet (vgl. BAG vom 19. Februar 2019 - 9 ARZ 321/16, RdNr. 19, zitiert nach juris). Die Entscheidung über den Feststellungsantrag ist geeignet, weitere gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien über die Frage auszuschließen, ob und in welchem Umfang die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin tarifliche Altersfreizeit nach § 2 a Ziff. 1 MTV zu gewähren (vgl. BAG vom 13. Dezember 2016 - 9 AZR 574/15, RdNr. 20, BAG vom 23. Juli 2019 - 9 AZR 372/18, RdNr.10, beide zitiert nach juris).

II.

Die Berufung erweist sich auch als begründet. Die erkennende Kammer folgt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.07.2019, Aktenzeichen: 9 AZR 372/18, das in einem vergleichbaren Fall entschieden hat, dass der Anspruch auf Gewährung der tariflichen Altersfreizeit aus § 2 a Ziff. 1 MTV i.V.m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gegeben ist.

1. Zutreffend hat das Erstgericht ausgeführt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigte werden wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (vgl. BAG vom 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 zitiert nach juris). Eine solche liegt hier in § 2 a Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV vor, wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23. Juli 2019 - 9 AZR 372/18, zitiert nach juris, ausgeführt hat.

Die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der tarifvertraglichen Regelung unter Fortzahlung des Entgeltes nach Maßgabe von § 2 a Ziff. 5 MTV führt bei den Begünstigten zu einer Erhöhung des Arbeitsentgeltes pro Arbeitsstunde. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten, obwohl sie das 58 Lebensjahr vollendet haben, eine geringere Vergütung pro geleisteter Stunde, weil ihr Monatsentgelt nicht entsprechend angehoben wird. Die in § 2 a Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 MTV vorgesehene Beschränkung des Anspruchs auf bezahlte Altersfreizeit auf Vollzeitarbeitnehmer verstößt auch unter Berücksichtigung des den Tarifvertragsparteien zustehenden Gestaltungsspielraums gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Insoweit hat das Arbeitsgericht zwar zutreffend ausgeführt, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich darin frei sind, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen und ihnen steht bei der Normsetzung auch ein weiterer Gestaltungsspielraum zu (vgl. BAG vom 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17, zitiert nach juris). Tarifliche Regelungen müssen jedoch mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Verstößt eine Tarifnorm gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 und 2 TzBfG ist sie nichtig (BAG vom 04. Mai 2010 - 9 AZR 181/09 zitiert nach juris). Der den Tarifvertragsparteien zuzubilligende Gestaltungsspielraum ist jedoch vorliegend

überschritten.

2. § 2 a Ziff. 1 Abs. 1 MTV geht von einer mit zunehmendem Alter sinkenden Belastbarkeit und infolgedessen von einem gesteigerten Erholungsbedürfnis der Arbeitnehmer aus, die das 58 Lebensjahr vollendet haben. Für Teilzeitkräfte, die das 58 Lebensjahr vollendet haben, legt der Tarifvertrag, in dem er deren Arbeitszeit nicht proportional zu ihrer individuellen Arbeitszeit absenkt, eine höhere individuelle Belastungsgrenze fest, als wie für Vollzeitbeschäftigte und regelt dementsprechend einen geringeren Entlastungsbedarf. Zutreffend führt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23.07.2019, Aktenzeichen: 9 AZR 372/18, zitiert nach juris, aus, dass sich diese von der konkreten Tätigkeit unabhängige, sich allein am Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von älteren Arbeitnehmern orientierte Differenzierung bei der Gewährung vergüteter Altersfreizeit nicht durch Unterschiede im Tatsächlichen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich rechtfertigen lässt.

Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, der die Annahme rechtfertigen könnte, bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden bestehe für alle Arbeitnehmer ab Vollendung des 58 Lebensjahres eine qualitative Belastung, die bei Teilzeitbeschäftigten derselben Altersgruppe nicht in einem Maß auftritt, der dem Umfang ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Ebenso wenig existiert ein allgemeiner Erfahrungssatz, dass die mit der Erbringung der Arbeitsleistung einhergehende Belastung erst dann ansteigt, wenn ein Vollzeitarbeitsverhältnis vorliegt und sich das gesteigerte Erholungsbedürfnis von Arbeitnehmern, die das 58 Lebensjahr vollendet haben, mit sinkender Zahl der zu leistenden Wochenarbeitsstunden nicht linear vermindert, sondern bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 38 Stunden vollständig entfällt. Der Zweck der tariflichen Altersfreizeit, älteren Arbeitnehmern zu ihrer Entlastung bezahlte Freistellung zu gewähren, rechtfertigt es deshalb nicht, gleichaltrige in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit die einer Vollzeitskraft unterschreitet, entgegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG von dieser geldwerten Leistung generell auszuschließen.

- 10 -

Wie das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung ausführt, ist Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, dass der Klägerin die ihr zu Unrecht vorenthaltene vergütete Altersfreizeit in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Bei einer vereinbarten Arbeitszeit der Klägerin von 20 Wochenstunden und einer regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden entspricht die der Klägerin zu gewährende Altersfreizeit mindestens der von ihr beantragten Stunde pro Woche.

III.

1. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO).
2. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass (§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

...
ehrenamtlicher Richter

...
ehrenamtlicher Richter