

III. Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter

Literatur: BIERMANN, Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei entgeltlichen Ansprüchen, 2000; REICH/DIEBALL, Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter weiblicher Betriebsratsmitglieder, ArbuR 1991, 225.

§ 4 Abs. 1 TzBfG untersagt dem Arbeitgeber eine **Ungleichbehandlung** von Teilzeitbeschäftigten **wegen der Teilzeitbeschäftigung**, es sei denn, sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung liegen vor. Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 1 BeschFG und **konkretisiert den ohnehin geltenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz** für den Bereich der Teilzeitarbeit (so zu § 2 Abs. 1 BeschFG 1985: BAG 28.7.1992, AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; vgl. auch ErfK/PREIS § 4 TzBfG Rn. 13).

Keine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit

1. Geltungsbereich des § 4 Abs. 1 TzBfG

a) Persönlicher Geltungsbereich

Zum einen verbietet § 4 Abs. 1 TzBfG dem Arbeitgeber, **Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten** allein wegen der Teilzeitbeschäftigung schlechter zu behandeln. Zum anderen verbietet diese Vorschrift nach der Rechtsprechung des BAG jedoch über den Wortlaut hinaus auch eine Ungleichbehandlung von **Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlicher Arbeitszeit oder -dauer untereinander**:

Teilzeit-/Vollzeit-AN; Teilzeit-AN untereinander

„Nach § 2 Abs. 1 BeschFG darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche

Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dieser Rechtssatz betrifft in erster Linie das Verhältnis zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Diese Bestimmung gilt aber darüber hinaus auch für die Behandlung der Arbeitnehmer, die in unterschiedlichem zeitlichen Umfang beschäftigt werden, etwa [...] unter oder über 50% der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Auch für die unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bedarf es sachlicher Gründe, wenn die eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer jedoch von Leistungen ausgeschlossen werden soll.“ (BAG 29.8.1989 AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985).

Keine andere
Behandlung
geringfügig
Beschäftigter

§ 2 Abs. 2 TzBfG bezieht nunmehr (klarstellend) ausdrücklich die **geringfügig Beschäftigten** i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in den Kreis der Teilzeitbeschäftigten mit ein, so dass eine Sonderbehandlung dieser Gruppe von Teilzeitbeschäftigten nicht mehr zulässig ist, wie dies schon zuvor von der Rechtsprechung mehrfach entschieden wurde, z.B. hinsichtlich des Anspruchs auf **Zahlung des Tariflohns** (BAG 18.6.1991 AP Nr. 15 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung), auf **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** (BAG 9.10.1991 AP Nr. 95 zu § 1 LohnFG) **auf Samstags- und Sonntagszuschläge, auf vermögenswirksame Leistungen sowie auf Abgeltung von Tarifurlaub** (BAG 19.6.1991 – 5 AZR 310/90 – n.v.) etc.

Diskriminierungs-
verbot bei
Tarifverträgen

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für die **Tarifvertragsparteien**. Dies stellt § 22 Abs. 1 TzBfG nunmehr ausdrücklich klar: Von § 4 TzBfG darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Auch Tarifverträge dürfen also keine Regelungen enthalten, nach denen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden können.

Regelung vor In-
Kraft-Treten des
TzBfG

Vor In-Kraft-Treten des TzBfG am 1.1.2001 kam das BAG durch **verfassungskonforme Auslegung** zu dem gleichen Ergebnis. Bis 31.12.2000 bestimmte § 6 Abs. 1 BeschFG, dass die Tarifvertragsparteien von den Vorschriften des Abschnitts über Teilzeitarbeit – und damit auch vom Gleichbehandlungsgebot des § 2 Abs. 1 BeschFG – zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen dürfen. In einer Entscheidung aus dem Jahr 1995 stellte das BAG klar, dass das Gleichbehandlungsgebot des § 2 BeschFG zwar nicht unmittelbar für tarifvertragliche Regelungen gelte. Jedoch dürften auch Tarifverträge nicht gegen den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, anderenfalls seien die entsprechenden Regelungen verfassungswidrig (BAG 24.5.2000 AP Nr. 79 zu § 2 BeschFG 1985; BAG 7.3.1995 AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

b) Sachlicher Geltungsbereich

Der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 4 Abs. 1 TzBfG umfasst prinzipiell **alle Arbeitsbedingungen**, also das gesamte rechtserhebliche Handeln des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern. Er ist daher auch schon bei der **Vertragsgestaltung** zu berücksichtigen (BAG 25.1.1989 AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985).

Gleichbehandlung bei allen Arbeitsbedingungen

„Nach § 2 Abs. 1 BeschFG darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Bestimmung will Teilzeitarbeit arbeitsrechtlich grundsätzlich ebenso absichern wie Vollzeitarbeit. Dabei ist eine unterschiedliche Behandlung nicht nur bei einseitigen Maßnahmen des Arbeitgebers möglich. Das Gebot der Gleichbehandlung erstreckt sich vielmehr auch auf vertragliche Regelungen. „Behandlung“ bedeutet in diesem Zusammenhang rechtserhebliches Handeln des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Das ist nicht nur in der Gestalt einseitiger Maßnahmen möglich, sondern auch in der Gestalt vertraglicher Vereinbarungen. Diese „Behandlung“ betrifft den Inhalt des rechtserheblichen Handelns des Arbeitgebers. Einseitige Maßnahmen oder Verträge stellen dagegen nur die äußere Form dar, in der dieses Handeln seinen Niederschlag findet. § 2 Abs. 1 BeschFG erfasst danach auch vertragliche Regelungen.“ (BAG 25.1.1989 AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985)

Neu ist die Vorschrift des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG, nach der einem Teilzeitarbeitnehmer das **Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung** anteilig mindestens im gleichen Umfang zu gewähren ist wie einem Vollzeitarbeitnehmer (**pro-rata-temporis-Grundsatz**). Hierunter fallen beispielsweise Urlaub, Sozialleistungen sowie betriebliche Altersversorgung. Damit wird jedoch keine neue Rechtslage geschaffen, sondern lediglich die Rechtsprechung des BAG (BAG 27.7.1994 AP Nr. 37 zu § 2 BeschFG 1985) gesetzlich festgeschrieben.

Pro-rata-temporis-Grundsatz

Wo eine Leistung dagegen **nicht von der Dauer** der Arbeitszeit abhängig ist, müssen Teilzeitbeschäftigten prinzipiell die Leistungen **in gleicher Höhe** wie bei Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, z.B. beim Bezug des Weihnachtsgelds, das sowohl als Vergütung für geleistete Dienste als auch als Zuwendung für erwiesene und zu erwartende Betriebstreue gewährt wird, beim Zugang zur Kantine oder zum Betriebskindergarten, bei der Gewährung von Sonderkonditionen für **Darlehen** zum Erwerb von Immobilien (BAG 27.7.1994 AP Nr. 37 zu § 2 BeschFG 1985) sowie bei der Gewährung von Beihilfen in **Krankheits-, Geburts- und Todesfällen** (BAG 17.6.1993 AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985).

Unabhängig von der Arbeitszeitdauer erbrachte Leistungen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht nur für Arbeitnehmer desselben Betriebs, sondern ist **auf das gesamte Unternehmen**

Unternehmensbezogenheit

men auszudehnen (BAG 17.11.1998 AP Nr. 162 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Adressat des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist der Arbeitgeber. Nur die Herstellung eines unternehmensübergreifenden Arbeitgeberbezugs ermöglicht sachgerechte, nicht willkürliche Differenzierungen. Anderenfalls könnte die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch schlichte Aufspaltung des Unternehmens in mehrere Betriebe umgangen werden.

2. Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG

Übersicht: Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 1 TzBfG

- Vorliegen einer Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit:
Grund für die Differenzierung ist allein die unterschiedliche Arbeitszeitdauer.
- Rechtfertigungsgründe:
Die Differenzierung ist gerechtfertigt, wenn sie nicht auf sachfremden oder willkürlichen Kriterien beruht, sondern dafür objektive Gründe vorliegen (z.B. Qualifikation, Berufserfahrung).

Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG bei nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu bejahen, wenn eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten oder anderen Teilzeitbeschäftigten gegeben ist und für diese Ungleichbehandlung keine Rechtfertigung besteht. Zu diesem Thema existiert eine beinahe **unübersichtliche Zahl von Einzelrechtsprechung** aus den letzten Jahren.

a) Ungleichbehandlung

Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit

Eine **Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit** liegt immer dann vor, wenn Anknüpfungspunkt für eine Differenzierung die Dauer der Arbeitszeit ist, wenn also der Arbeitnehmer allein deswegen eine Leistung nicht oder nicht in anteilig gleicher Höhe erhält, weil er in Teilzeit und nicht in Vollzeit beschäftigt ist.

Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts

Da in der Regel überwiegend Frauen in einem Betrieb, Unternehmen oder Tarifgebiet Teilzeitarbeit leisten, kann über das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG hinaus das **Verbot der Geschlechtsdiskriminierung** (Art. 141 EG, Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 611a, 612 Abs. 3 BGB) berührt sein. Der Ausschluss der Teil-

zeitbeschäftigten von betriebsüblichen Entgelten oder Sozialleistungen kann gegen das Lohnleichheitsgebot des Art. 141 EG verstoßen, wenn hierdurch Frauen **mittelbar diskriminiert** werden (BAG 23.1.1990 AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung).

Eine solche mittelbare **Diskriminierung wegen des Geschlechts** liegt vor, wenn wesentlich mehr Frauen als Männer (oder umgekehrt) betroffen sind und die nachteiligen Folgen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle beruhen (EuGH 13.5.1986 EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 13 = AP Nr. 10 zu § 119 EWG-Vertrag; BAG 15.11.1990 AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985; BAG 29.8.1989 AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985).

b) Rechtfertigungsgründe

Sachlich gerechtfertigt ist eine Ungleichbehandlung, wenn hierfür objektive Gründe gegeben sind, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind (BAG 14.10.1986 AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG 20.6.1995 AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie). Dies können Gründe sein, die etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (BAG 28.7.1992 AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Sachliche
Rechtfertigung

Nicht gerechtfertigt ist beispielsweise die Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter unter Hinweis auf ihre geringere Integration in den Betrieb oder ihre angeblich geringere Motivation (BAG 23.1.1990 AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAG 20.11.1990 AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung).

Keine Rechtfertigung: geringere Integration oder Motivation

Die meisten Fälle von Ungleichbehandlung liegen im Bereich der **Gewährung von Leistungen** jeglicher Art durch den Arbeitgeber, von der Vergütung selbst über Zulagen bis zur betrieblichen Altersversorgung. Ob eine solche Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, ist anhand des **Zwecks der Leistung** zu beantworten. Wenn sich aus dem Leistungszweck Gründe herleiten lassen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, dem Teilzeitbeschäftigten die Leistung nicht zu gewähren, die der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, besteht ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung (BAG 20.6.1995 AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Chemie).

Häufigster Fall von Ungleichbehandlung: Leistungen des Arbeitgebers

Bis 1995 hat das BAG unter Bezugnahme auf die amtliche Begründung zu § 2 Abs. 1 BeschFG (BT-Drs. 10/2102, S. 24) auch die **soziale Lage** des Arbeitnehmers als Rechtfertigungsgrund für eine Ungleichbehandlung anerkannt, wenn der Teilzeitarbeiter über eine dauerhafte Existenzgrundlage aus einer haupt-

Soziale Lage des Arbeitnehmers kein Grund zur Differenzierung

beruflichen Tätigkeit abgesichert war (BAG 11.3.1992 AP Nr. 19 zu § 1 BeschFG 1985). Diese Rechtsprechung, die danach unterschied, ob es sich bei der Teilzeitarbeit um eine **Haupt- oder eine Nebenbeschäftigung** handelte, hat das BAG aufgegeben. Denn eine Ungleichbehandlung kann nur durch sachliche Gründe aus dem Bereich der Arbeitsleistung selbst gerechtfertigt werden. Die Höhe des Arbeitsentgelts entspricht – im Rahmen des vertraglichen Synallagmas (siehe unter § 24) – der erbrachten Arbeitsleistung und kann nicht danach berechnet werden, ob der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer durch einen Hauptberuf oder aufgrund des Bezugs von Altersruhegeld (BAG 1.11.1995 AP Nr. 46 zu § 2 BeschFG 1985) bereits eine gesicherte Existenzgrundlage hat (BAG 1.11.1995 AP Nr. 45 zu § 2 BeschFG 1985).

„Die Arbeitsleistung verändert ihren Wert nicht durch die soziale Lage des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer keinen „Soziallohn“ oder dessen Alimentation nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Soweit bei der Lohnfindung die soziale Lage berücksichtigt wird, gilt sie gleichermaßen für Teilzeit- wie für Vollzeitmitarbeiter, d.h. die Bemessung des Arbeitsentgeltes muss dann sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitarbeitnehmer von deren sozialer Lage abhängig gemacht werden. Eine unterschiedliche [Behandlung][...] nebenberuflich beschäftigter Teilzeitkräfte lässt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, dass sie weniger sozial schutzbedürftig sind als die Teilzeitkräfte, die (auch) auf die Einkünfte aus ihrer Teilzeittätigkeit angewiesen sind.“ (BAG 1.11.1995 AP Nr. 45 zu § 2 BeschFG 1985)

- Vergütungsgruppe Eine bestimmte Tätigkeit darf nicht deswegen einer anderen (geringer entlohnten) **Vergütungsgruppe** zugeordnet werden, nur weil sie nicht in Vollzeit-, sondern in Teilzeitbeschäftigung erbracht wird (BAG 15.11.1994 AP Nr. 39 zu § 2 BeschFG 1985).
- Vergütungserhöhung Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Teilnahme an einer **Vergütungserhöhung** für Vollzeitbeschäftigte (BAG 29.1.1992 AP Nr. 16 zu § 2 BeschFG 1985). Daher haben Teilzeitbeschäftigte bei einer Stundenlohnerhöhung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zum Ausgleich einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung einen Anspruch auf eine entsprechende Loohnerhöhung je Arbeitsstunde, wenn ihre Arbeitszeit nicht verkürzt wird (BAG 29.1.1992 AP Nr. 16 zu § 2 BeschFG 1985). Ebenso dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht von einer Loohnerhöhung ausgenommen werden, auf die Vollzeitbeschäftigte nach Vollendung des 40. Lebensjahres und einer Dienstzeit von 15 Jahren Anspruch haben (BAG 5.11.1992 AP Nr. 5 zu § 10 TV Arb. Bundespost). Bei der Berechnung der anteiligen Vergütung einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft ist zu berücksichtigen, ob einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Lehrkraft ein Anspruch auf altersbedingte

Pflichtstundenermäßigung zusteht (BAG 3.3.1993 AP Nr. 97 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten).

Ist der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe von einer Bewährungszeit abhängig, so rechtfertigt sich eine **Verlängerung der Bewährungszeit** für Teilzeitbeschäftigte regelmäßig nicht. Die noch aus dem Jahre 1988 stammende anders lautende Rechtsprechung des BAG, die unterstellte, dass ein Teilzeitarbeitnehmer eine doppelt so lange Bewährungszeit benötige wie ein Vollzeitmitarbeiter, um das **Erfahrungswissen** zu sammeln, das mit dem Bewährungsaufstieg honoriert würde (BAG 14.9.1988 AP Nr. 24 zu § 23a BAT), ließ sich nicht halten. Es ist vielmehr immer konkret zu hinterfragen, ob ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bewährungszeitraum ein **nicht nur unwesentlich höheres Erfahrungswissen** gewinnt als eine teilzeitbeschäftigte Kraft (BAG 2.12.1992 AP Nr. 28 zu § 23a BAT).

Bewährungsaufstieg

Macht eine tarifliche Regelung die Zahlung einer **Wechselschichtzulage** allein davon abhängig, dass der Arbeitnehmer in Wechselschicht arbeitet und innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine bestimmte Mindestzahl von Nachtdienststunden leistet, so steht die Wechselschichtzulage auch teilzeitbeschäftigten Angestellten in voller Höhe zu, wenn sie die weiteren tariflichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (BAG 23.6.1993 AP Nr. 1 zu § 34 BAT).

Wechselschichtzulage

Wird der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von einer Erschwerung aus dem Arbeitsverhältnis ebenso getroffen wie der vollzeitbeschäftigte, so hat er Anspruch auf die ungekürzte **Erschwerungszulage**. Es kommt darauf an, ob die Arbeit in der Gesamtschau gleich zu gewichtende aktive und passive Anforderungen an die Arbeitsperson stellt (LAG Schleswig-Holstein 17.11.1992 LAGE Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 2).

Erschwerungszulage

„Die Zulage ist im Falle der Klägerin nicht wegen der Teilzeitbeschäftigung zu kürzen. Die Belastungen, die mit der Zulage [...] abgegolten werden sollen, nämlich die Belastungen durch die Sicherheitsbestimmungen der Fernmeldeaufklärung, wirken auch und gerade außerhalb des Dienstes. Teilzeitbeschäftigte sind den Sicherheitsprüfungen, Reisebeschränkungen und Beschränkung ihrer Möglichkeit, außerdienstlich über die eigene Arbeit zu sprechen, nicht weniger lange ausgesetzt wie Vollzeitbeschäftigte. Es wäre deshalb nicht gerechtfertigt, ihnen nur den Anteil der Zulage zuzugestehen, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer Vollzeitskraft entspricht.“ (LAG Schleswig-Holstein 17.11.1992 LAGE Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 2).

Teilzeitbeschäftigte haben nach der Rechtsprechung des **BAG** und des **EuGH** erst bei der Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeit-

Überstundenzuschläge:
BAG und EuGH

nehmers Anspruch auf Überstundenzuschläge. Eine **Ungleichbehandlung** der Teilzeit- und der Vollzeit Arbeitnehmer liege nicht vor, weil jeder von ihnen einen Anspruch auf gleiche Entlohnung der jeweiligen Arbeitsstunde habe (EuGH 15.12.1994 „Helmig u.a.“ EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 35 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Teilzeit; BAG 20.6.1995 AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie).

„Nach der Auslegung des Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag durch den Europäischen Gerichtshof, der sich der Senat anschließt, fehlt es bereits an einer Ungleichbehandlung hinsichtlich des Arbeitsentgeltes. Sie liegt dann vor, wenn bei gleicher Anzahl Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Gesamtvergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte. In den dem Europäischen Gerichtshof vorgelegten Fällen erhielten Teilzeitbeschäftigte für die gleiche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden die gleiche Gesamtvergütung wie Vollzeitbeschäftigte. Nach den dort anwendbaren Tarifverträgen hat ein Teilzeitbeschäftigter, dessen vertragliche Arbeitszeit 18 Stunden beträgt, wenn er eine 19. Stunde arbeitet, Anspruch auf die gleiche Gesamtvergütung wie ein Vollzeitbeschäftigter für 19 Arbeitsstunden. Überschreitet der Teilzeitbeschäftigte die tarifvertraglich festgesetzte Regelarbeitszeit, erhält er ebenfalls die gleiche Gesamtvergütung wie der Vollzeitbeschäftigte, da auch er Anspruch auf Überstundenzuschläge hat.“ (BAG 20.6.1995 AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Nahrungsmittelindustrie)

Überstunden-
zuschläge:
Literatur und Teil
der Rspr.

In der Literatur und von einigen Instanzgerichten wird dagegen angenommen, dass eine Ungleichbehandlung vorliegt, indem auf die **gleich lange Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit** abgestellt wird (LAG Hamm 22.10.1992 LAGE Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 5; LAG Baden-Württemberg 9.6.1993 LAGE Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 8; vgl. auch ErfK/PREIS § 4 TzBfG Rn. 30 f.). Zweck eines Überstundenzuschlags sei es, diejenigen Belastungen auszugleichen, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass er planwidrig über die vereinbarte Zeit hinaus arbeiten muss und daher nicht frei über seine Zeit disponieren kann. Gerade Teilzeitkräfte haben ein besonderes Interesse daran, nicht über die vereinbarte Zeit hinaus eingesetzt zu werden. Hingewiesen wird hier insbesondere auf familiäre Interessen. Jede Anordnung von Mehrarbeit stelle daher eine über die bloße Arbeitsleistung in den Mehrarbeitsstunden hinausgehende Belastung dar. Allerdings ist zu bedenken, dass die **Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitarbeitnehmer diese im Vergleich zu Vollzeitarbeitnehmer erheblich begünstigen würde**. Ein Teilzeitarbeitnehmer kann mehrere Arbeitsverhältnisse mit jeweils geringen Wochenstundenzahlen eingehen, aber immer über diese Stundenzahl hinaus arbeiten und so beträchtliche Summen an Überstundenzuschlägen erwirtschaften. Ein Voll-

zeitarbeitnehmer dagegen muss schon von vornherein eine höhere Stundenzahl erbringen, ohne Überstundenzuschläge zu erhalten. Folgendes Beispiel verdeutlicht dies: Bei einer vertraglichen Arbeitszeit von täglich fünf Stunden (Teilzeitbeschäftigter) bzw. acht Stunden (Vollzeitbeschäftigter), einer Stundenvergütung von 15 € und einem Überstundenzuschlag von 2,50 € pro Überstunde würde der Teilzeitbeschäftigte für acht Stunden Arbeit pro Tag 127,50 € erhalten, der Vollzeitbeschäftigte dagegen nur 120 €.

Teilzeitbeschäftigte einschließlich der geringfügig Beschäftigten haben Anspruch auf **bezahlten Jahresurlaub** wie Vollzeitbeschäftigte. Der Urlaubsanspruch wird im gleichen Umfang gekürzt, wie ihre Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten vermindert ist. Arbeitet ein Teilzeitarbeitnehmer beispielsweise wie ein Vollzeitarbeitnehmer fest an fünf Tagen pro Woche, aber nur halbtags, hat er von der Anzahl der Tage her den gleichen Urlaubsanspruch wie der Vollzeitarbeitnehmer. Auf den ersten Blick erstaunt dies. Dennoch beträgt die effektive Urlaubszeit des Teilzeitbeschäftigten nur die Hälfte der Urlaubszeit eines Vollzeitbeschäftigten, da der Teilzeitarbeitnehmer jeweils nur einen halben Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Urlaubsanspruch

Auch hinsichtlich des **Urlaubsgelds** gilt das **Diskriminierungsverbot**. Das BAG entschied, dass die Vergütungsabrede eines angestellten teilzeitbeschäftigten Lehrers wegen des Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 (seit 1.1.2001: § 4 Abs. 1 TzBfG) unwirksam ist, soweit nach ihr kein Anspruch auf ein Urlaubsgeld in der anteilig gleichen Höhe zusteht wie einem Vollzeitbeschäftigten (BAG 15.11.1990 AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985).

Urlaubsgeld

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist eine Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter **gerechtfertigt** (und stellt damit keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar), wenn sie zur Erreichung eines **sozialpolitischen Ziels** eines Mitgliedstaates erforderlich ist, das mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nichts zu tun hat (EuGH 14.12.1995 „Nolte“ EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 18 = AP Nr. 1 zu EWG-Richtlinie 79/7; EuGH 14.12.1995 „Megner und Scheffel“ EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 19). Beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts sind die Mitgliedstaaten für die Sozialpolitik zuständig. Folglich ist es ihre Sache, die Maßnahmen zu wählen, die zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele geeignet sind. (EuGH 14.12.1995 „Nolte“ EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 18 Rn. 33 = AP Nr. 1 zu EWG-Richtlinie 79/7). Daher ist der nach bisheriger Gesetzeslage angeordnete

Ausschluss von der Sozialversicherungspflicht

Ausschluss geringfügig Beschäftigter von der Sozialversicherungspflicht jedenfalls objektiv gerechtfertigt.

Ausschluss von betrieblichem Altersversorgungssystem

Der Ausschluss Teilzeitbeschäftigter aus einem **betrieblichen Altersversorgungssystem** ist grundsätzlich unzulässig (EuGH 13.5.1986 „Bilka“ EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 13 = AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Ebenso ist der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nicht gerechtfertigt (BAG 28.7.1992 AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Zulässig ist jedoch eine **hierarchische Altersversorgung**, nach der ausschließlich Arbeitnehmern, die eine höherwertige Tätigkeit ausüben, eine Altersversorgung gewährt wird, auch wenn Frauen in diesen Arbeitspositionen unterrepräsentiert sind. Denn die Bindung qualifizierter Arbeitnehmer an den Betrieb mit Hilfe von Versorgungszusagen entspricht einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens (BAG 11.11.1986 AP Nr. 18 zu § 77 BetrVG 1972).

Besonderheiten bei geringfügig Beschäftigten

Besonderheiten gelten beim Ausschluss **geringfügig Beschäftigter** von Altersversorgungssystemen. Das BAG hat für den Fall des **Ausschlusses geringfügig Beschäftigter** von der **betrieblichen Altersversorgung** im öffentlichen Dienst durch Tarifvertrag in Anknüpfung an das Sozialversicherungsrecht einen sachlichen Grund gesehen (BAG 22.2.2000 AP Nr. 44 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Bis 31.3.1999: Grundsätzlich Ausschluss geringfügig Beschäftigter zulässig

Die Zusatzversorgung sei in einem solchen Fall Teil eines **Gesamtversorgungssystems**: Der Lebensunterhalt des Arbeitnehmers werde durch die gesetzliche Grundaltersversorgung (Rente, Pension) gesichert. Den Anspruch darauf habe der Arbeitnehmer durch die regelmäßige Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge erworben. Zweck der betrieblichen Zusatzversorgung sei es, die gesetzliche Rentenversicherung zu ergänzen und den durch diese gesicherten Grundlebensstandard zu verbessern. Ein **geringfügig Beschäftigter** erwerbe jedoch wegen der Rentenversicherungsfreiheit gar **keinen Anspruch auf eine gesetzliche Grundversorgung**, daher könne auch eine Aufstockung der Rente und damit der Zweck der betrieblichen Altersversorgung nicht erreicht werden. Würden also geringfügig Beschäftigte ebenso behandelt wie diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die sozialversicherungspflichtig sind und damit einen Anspruch auf die gesetzliche Grundversorgung haben, werde der Leistungszweck unzulässigerweise von einer Aufstockung in die Schaffung einer Rente geändert. Dies gelte jedenfalls bis zum 31.3.1999.

Schon vor dem 1.4.1999 entschied das BAG allerdings, dass ein Ausschluss eines solchen geringfügig Beschäftigten unzulässig ist, der **mehrere** jeweils geringfügige, aber gem. § 8 Abs. 2 SGB IV a.F. **zusammenzurechnende** Beschäftigungen ausübt und als Folge davon sozialversicherungspflichtig ist (BAG 16.3.1993, AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Teilzeit). In einem solchen Fall könne der Zweck einer Gesamtversorgung ebenso wie bei einem Vollzeitbeschäftigten erreicht werden. Gleiches gilt für nebenberuflich Teilzeitbeschäftigte (BAG 9.10.1996 AP Nr. 50 zu § 2 BeschFG 1985).

Unzulässigkeit bei Sozialversicherungspflicht wegen mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Ob der Ausschluss geringfügig Beschäftigter auch nach dem Inkraft-Treten des **Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse am 1.4.1999** in der Fassung des Gesetzes vom 23.12.2002 (BGBl. I S. 4621) zulässig sein kann, ist äußerst zweifelhaft. Das Hauptargument des BAG zur Rechtfertigung des Ausschlusses geringfügig Beschäftigter aus einer betrieblichen Altersversorgung, nämlich der fehlende Erwerb von gesetzlichen Rentenansprüchen, kann lediglich noch für die kurzfristig geringfügig Beschäftigten i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Begrenzung der Beschäftigung auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr) zum Tragen kommen. Längerfristig geringfügig Beschäftigte erwerben nunmehr einen – wenn auch geringen – Anspruch gegen den Rentenversicherungsträger, § 76b Abs. 1 SGB VI. Konsequenterweise müsste daher der Ausschluss solcher längerfristig geringfügig Beschäftigter aus der betrieblichen Altersversorgung unzulässig sein.

Seit 1.4.1999: Wohl allgemeine Unzulässigkeit des Ausschlusses geringfügig Beschäftigter

3. Rechtsfolge der Verletzung des § 4 Abs. 1 TzBfG

Ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG führt nach § 134 BGB zur **Nichtigkeit** der diskriminierenden Maßnahme und zur uneingeschränkten Anwendung der begünstigenden Regelung (BAG 24.5.2000 AP Nr. 79 zu § 2 BeschFG 1985). Ein Arbeitsvertrag ist hinsichtlich der diskriminierenden Regelung teilnichtig. Der Arbeitnehmer hat einen **Anspruch auf Gleichbehandlung** mit den bevorzugten Vollzeitarbeitnehmern. Dabei kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz von Beginn der Diskriminierung an berücksichtigt wird, auch wenn damit ein auf Jahre rückwirkender Anspruch besteht (BAG 28.7.1992 AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Nichtigkeit der Maßnahme; Anspruch auf Gleichbehandlung

„Die im Rückwirkungszeitraum geltende Rechtslage und die bisherige Rechtsprechung ließen kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, dass willkürliche [...] Regelungen wirksam sein könnten. Die für die Beurteilung maßgeblichen Normen galten seit Bestehen der Bundesrepublik. [...] Festzuhalten ist hiernach, dass es weder Rechtsnormen mit übertariflichem

Rang noch eine gefestigte Rechtsprechung gab, die bei einem Arbeitgeber oder den Tarifvertragsparteien den Eindruck hätte erwecken können, Teilzeitarbeit dürfe allein wegen des geringeren Umfangs der Arbeitsleistung schlechter behandelt werden“. (BAG 28.7.1992 AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Herleitung des
Gleichbehand-
lungsanspruchs

Ob der Gleichbehandlungsanspruch unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG herzuleiten ist oder aus § 4 Abs. 1 TzBfG i.V.m. der den Anspruch gewährenden Norm für die Vollzeitarbeitnehmer bzw. im Falle einer unterschiedlichen Entgeltzahlung aus § 4 Abs. 1 TzBfG i.V.m. § 612 Abs. 2 BGB, ist noch nicht abschließend geklärt, ändert aber an dem Ergebnis nichts. In der Literatur wird zu der entsprechenden Vorschrift des § 2 Abs. 1 BeschFG (bis 31.12.2000; seit 1.1.2001: § 4 Abs. 1 TzBfG) gelegentlich vertreten, der **Gleichbehandlungsanspruch** sei **unmittelbar** § 2 Abs. 1 BeschFG zu entnehmen, weil diese Norm als Korrelat zum Verbot der Diskriminierung auch einen Anspruch auf Gleichbehandlung gewähre (AR-Blattei/MOSLER SD 1560 Rn. 51; MünchArbR/SCHÜREN § 161 Rn. 91). Überzeugender ist es allerdings, den Anspruch aus § 4 Abs. 1 TzBfG **i.V.m. der begünstigenden Norm** herzuleiten, da es sich bei § 4 Abs. 1 TzBfG lediglich um eine Verbotsnorm handelt (BAG 6.12.1990 AP Nr. 12 zu § 2 BeschFG 1985).

Beweislast

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, greifen die allgemeinen Beweislastregeln, nach denen jede Partei die Voraussetzungen der für sie günstigen Normen darzulegen und zu beweisen hat. § 611a Abs. 1 S. 3 BGB gilt nicht. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat daher die unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit, der Arbeitgeber den sachlich rechtfertigenden Grund darzulegen und zu beweisen. Zur Rechtfertigung muss der Arbeitgeber sich auf **objektive Gründe** stützen, die aus arbeitsmedizinischen, arbeitswissenschaftlichen oder anderen Erkenntnissen hergeleitet werden können (BAG 29.1.1992 AP Nr. 18 zu § 2 BeschFG 1985).

IV. Weitere Diskriminierungsverbote; Förderung von Teilzeitarbeit

Neben dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG bestehen weitere Vorschriften zum Schutz des Teilzeitarbeitnehmers.

§ 5 TzBfG

Gem. § 5 TzBfG darf der Arbeitgeber den Teilzeitarbeitnehmer **nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem TzBfG** benachteiligen.