

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 176

**Die Gleichbehandlung
von Teilzeitbeschäftigten bei
entgeltlichen Ansprüchen**

Von

Rainer Biermann



Duncker & Humblot · Berlin

RAINER BIERMANN

**Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
bei entgeltlichen Ansprüchen**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 176

Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei entgeltlichen Ansprüchen

Von

Rainer Biermann



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Biermann, Rainer:

Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei entgeltlichen Ansprüchen / von

Rainer Biermann. – Berlin : Duncker und Humblot, 2000

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 176)

Zugl.: Köln, Univ., Diss., 1998

ISBN 3-428-09519-7

Alle Rechte vorbehalten

© 2000 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-09519-7

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Einleitung

A. Entwicklung und Beurteilung der Teilzeitarbeit	27
B. Rechtliche Einordnung der Teilzeitarbeit	30
C. Themenstellung	32

Kapitel 2

Begriff und Formen der Teilzeitarbeit

A. Begriff der Teilzeitarbeit	33
B. Arbeitnehmereigenschaft des Teilzeitbeschäftigten	34

Kapitel 3

Formen der Benachteiligung

A. Benachteiligung bei der Kernvergütung	37
B. Benachteiligung bei den Sonderleistungen des Arbeitgebers.....	38
I. Begriff der Sonderleistung	38
II. Verhältnis der Sonderleistungen zur Kernvergütung	39
III. Formen der Benachteiligung	39

Kapitel 4

Rechtsgrundlagen der Gleichbehandlungspflicht

A. Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	41
I. Einleitung.....	41
II. Entstehungsgeschichte	42
1. Einbettung des Benachteiligungsverbots gegenüber Teilzeitkräften in das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985	42
2. Zweck des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	42
3. Anlehnung des Benachteiligungsverbots gegenüber Teilzeitkräften an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.4.1982	44

4. Geltung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 für Vergütungsregelungen	44
5. Einbeziehung der mittelbaren Frauendiskriminierung in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	45
III. Normadressaten	46
1. Arbeitgeber	46
a) Begriff der Maßnahme	46
b) Unterlassen als Maßnahme	47
c) Bedeutung der zeitlichen Abfolge der Maßnahmen	48
d) Benachteiligender Charakter der Maßnahme	48
(1) Begriff der Benachteiligung	48
(2) Auffassung von Schüren	49
(3) Stellungnahme	49
(a) Kernvergütung	50
(b) Sonderleistungen des Arbeitgebers	51
2. Tarifvertragsparteien	51
3. Betriebspartner	52
IV. Vergleichsgruppenbildung	52
1. Teilzeit- und Vollzeitarbeit als vergleichbare Arbeitsformen	52
2. Fehlen vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer	53
a) Gleichbehandlungspflicht nur gegenüber vergleichbaren Vollzeit- arbeitnehmern	53
b) Kriterien der Vergleichbarkeit	54
c) Verzicht auf das Erfordernis der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten	55
d) Verzicht auf das Vorhandensein vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer	56
3. Vergleich mit anderen Teilzeitbeschäftigten	57
a) Ausdehnung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 auf vergleichbare Teilzeitarbeitnehmer	58
b) Stellungnahme	59
V. Unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit	60
1. Kommt dem Tatbestandsmerkmal „wegen der Teilzeitarbeit“ eine Funktion zu?	60
a) Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	61
b) Auffassung von Schüren	62
c) Auffassung von Oetker	62

d) Stellungnahme	63
(1) Zweck des Tatbestandsmerkmals „wegen der Teilzeitarbeit“	63
(2) Erforderlichkeit einer Abgrenzung zwischen dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	66
(3) Abgrenzung nach objektiven Kriterien	68
(4) Ergebnis	69
2. Wann liegt eine Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit vor?	69
a) Anknüpfung an die Dauer der Arbeitszeit	69
b) Die mittelbare Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer	70
(1) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26.5.1993	70
(2) Auffassung von Wank	71
(3) Auffassung von Arndt	72
(4) Auffassung von Oetker	73
(5) Auffassung des Arbeitsgerichts Hamburg	73
(6) Eigene Auffassung	74
(a) Einbeziehung einer mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften in den Anwendungsbereich des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	74
(b) Tatbestandsvoraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten	76
(aa) Vergleichsgruppenbildung	77
(bb) Sachzusammenhang zwischen der Benachteiligung und der Teilzeitarbeit	79
(cc) Fehlen eines sachlichen Grundes	79
(dd) Zwischenergebnis	80
(c) Beispielfälle	80
(aa) Brauchtumstagefall	80
(bb) Weihnachtsgeldfall	81
(cc) Überstundenfall	82
VI. Rechtfertigung der Unterscheidung zwischen Teilzeit und Vollzeit	83
1. Regierungsentwurf zum Beschäftigungsförderungsgesetz 1985	84
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	84
a) Mangelnde Zweckerwirklichung in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ...	84
b) Typisierende Betrachtungsweise bei der Rechtmäßigkeitsprüfung	86

3. Lösungsansätze in der arbeitsrechtlichen Literatur	86
4. Stellungnahme	88
a) Sachlicher Grund als Umschreibung der Rechtfertigungsvoraussetzungen ..	88
b) Wann liegt ein sachlicher Grund für eine Differenzierung wegen der Teilzeitarbeit vor?	88
(1) Analyse der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	90
(a) Berechtigung des Zweckverwirklichungsarguments der Rechtsprechung	90
(b) Verkürztes Arbeitsdeputat als statusbildender Unterschied.....	91
(c) Weitere typische Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbe- schäftigung	92
(aa) Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts	93
(bb) Abweichende Auffassung in der Rechtsprechung des BAG und des EuGH	94
(cc) Stellungnahme	95
(2) Zweck der Vergütungszahlung durch den Arbeitgeber	98
(a) Kernvergütung	98
(b) Sonderleistungen des Arbeitgebers	100
c) Übertragung der früheren Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auf Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	103
VII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	103
1. Zweistufige Rechtsfolgenregelung des Bundesarbeitsgerichts	103
a) Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 als Verbotsvorschrift im Sinne des § 134 BGB	104
b) Schließung der entstandenen Lücke durch Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB oder des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehand- lungsgrundsatzes	105
c) Anspruchserzeugende Wirkung eines Verstoßes gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	106
2. Rechtsfolgenregelung unmittelbar aus Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	108
3. Rechtsfolgenfeststellung durch ergänzende Vertragsauslegung	109
4. Eigene Auffassung	109
a) Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 als Verbotsgesetz	109
b) Heranziehung des § 612 Abs. 2 BGB und des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zur Lückenfüllung . .	110

(1) Fehlende Bindung zwischen Nichtigkeitsgrund und Rechtsfolgenregelung	110
(2) Schwierigkeiten bei der Bestimmung der „üblichen Vergütung“ nach einem Verstoß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	111
(a) Begriff der „üblichen Vergütung“ im öffentlichen Dienst	111
(b) Umrechnung der Jahreswochenstunden auf die tarifvertragliche Vergütung	113
(c) Einbeziehung von Zulagen in die übliche Vergütung	114
(d) Anwendung tariflicher Ausschlußfristen	115
(e) Berücksichtigung einer Pflichtstundenermäßigung	116
(3) Unmittelbare Rechtsfolgenregelung aus Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	117
(a) Anspruch unmittelbar aus Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	117
(b) Anspruchserzeugende Wirkung eines Verstoßes gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	119
(c) Anpassung der Vergütungsregelung für die Zukunft	121
(aa) Leistungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt	122
(bb) Leistungen mit einem Widerrufsvorbehalt	123
(cc) Änderungskündigung	124
VIII. Beweislastverteilung innerhalb des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	125
1. Grundsätzliche Beweislastverteilung innerhalb des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.....	125
2. Beweiserleichterungen	126
a) Vorliegen einer kollektiven Maßnahme	126
b) Abgrenzung der Vergleichsgruppe	128
c) Beweislast für das Vorliegen eines sachlichen Grundes	128
(1) Kein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum des Arbeitgebers	128
(2) Abweichende Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln für Belastungszulagen	129
(3) Abweichende Auffassungen in der arbeitsrechtlichen Literatur	130
(4) Stellungnahme	130
IX. Verhältnis des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 zum Vorrang der Vertragsfreiheit im Vergütungsbereich	132
1. Vorrang der Vertragsfreiheit vor dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	132

2. Vorrang des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 vor dem Grundsatz der Vertragsfreiheit	133
3. Folgen der Anwendung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 auf Individualabreden	135
4. Vorliegen einer Individualabrede als sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung?	136
X. Abdingbarkeit des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	137
1. Abdingbarkeit des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	137
2. Unabdingbarkeit des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	137
XI. Zeitlicher Geltungsbereich des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	138
XII. Räumlicher Geltungsbereich des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	139
1. Arbeitsvertragliche Regelungen	139
a) Auffassung der Rechtsprechung	139
b) Stellungnahme	140
2. Tarifvertragliche Regelungen	141
3. Betriebsvereinbarung	141
XIII. Verschulden	141
XIV. Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 als absolutes Differenzierungsverbot	142
1. Unterscheidung zwischen absoluten und relativen Differenzierungsverboten ..	142
2. Einordnung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	143
3. Eigene Auffassung	143
XV. Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 als Teil einer Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen	144
1. Auffassung von Richardi	145
2. Stellungnahme	145
XVI. Verhältnis zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	146
1. Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	146
2. Auffassung in der arbeitsrechtlichen Literatur	147
3. Stellungnahme	147
B. § 12 Abs. 1 und 2 FFG	149
I. Hintergrund des Frauenförderungsgesetzes	149
II. Bedeutung für das Recht der Teilzeitbeschäftigten	150
C. Art. 119 EGV	151

I. Einleitung	151
1. Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen durch Art. 119 EGV	153
2. Art. 119 EGV als soziales Europagrundrecht	153
3. Beschränkung des Art. 119 EGV auf den Entgeltbereich	155
II. Wirkungsweise des Art. 119 EGV	155
1. Rechtsnatur des Art. 119 EGV	155
2. Normadressaten	156
a) Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft	156
b) Unmittelbare Wirkung zwischen Privatrechtssubjekten der Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft	157
3. Normbegünstigte	159
III. Entgeltbegriff des Art. 119 EGV	160
IV. Die Diskriminierungsverbote des Art. 119 EGV	161
1. Unmittelbare Diskriminierung	161
2. Versteckte Diskriminierung	162
3. Mittelbare Diskriminierung.....	162
a) Einleitung.....	162
b) Vorläufer der mittelbaren Frauendiskriminierung	163
c) Erstmalige Kodifizierung der mittelbaren Frauendiskriminierung in der EG-Richtlinie 76/207 vom 9.2.1976.....	164
d) Entwicklung der Rechtsprechung zur mittelbaren Frauendiskriminierung.164	
(1) Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes v. 31.3.1981	164
(2) Entscheidung des BAG v. 6.4.1982	166
(3) Vorlage des BAG an den EuGH vom 5.6.1984	166
(4) Entscheidung des EuGH v. 13.5.1986.....	167
(5) Entscheidung des BAG v.14.10.1986	168
e) Die einzelnen Tatbestandsmerkmale des Art. 119 EGV	168
(1) Vergütungsrelevante Gruppenbildung	169
(2) Stärkere Betroffenheit eines Geschlechts.....	169
(3) Beruhen der festgestellten Benachteiligung auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle.....	171
(a) Auffassungen in der Rechtsprechung.....	171
(b) Auffassungen in der arbeitsrechtlichen Literatur.....	172
(c) Eigene Auffassung.....	173
V. Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts.....	175
VI. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen Art. 119 EGV	177

VII. Beweislastverteilung innerhalb des Art. 119 EGV	178
VIII. Vorabentscheidungsverfahren gemäß Art. 177 EGV	179
1. Durchsetzung des Art. 119 EGV durch die nationalen Gerichte	179
2. Durchführung des Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 177 EGV bei Streit um die Auslegung des Art 119 EGV	179
3. Vorlageberechtigung und Vorlagepflicht der nationalen Gerichte	180
4. Verletzung der Vorlagepflicht nach Art. 177 Abs. 3 EGV	182
5. Vergleich mit dem konkreten Normenkontrollverfahren nach Art. 100 GG....	182
IX. Bindungswirkung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes	182
D. § 612 Abs. 3 BGB	183
I. Struktur des § 612 Abs. 3 BGB	183
II. Normadressaten	184
1. Begriff der „Vereinbarung“ in § 612 Abs. 3 BGB	184
2. Geltung des § 612 Abs. 3 BGB auch für Tarifverträge?	184
III. Begriff des Entgelts in § 612 Abs. 3 BGB	185
IV. Rechtfertigung eines Verstoßes gegen § 612 Abs. 3 BGB in Form einer mittelbaren Frauendiskriminierung	185
V. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen § 612 Abs. 3 BGB	186
VI. Beweislastverteilung innerhalb des § 612 Abs. 3 BGB	188
E. Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	188
I. Grundsatz und Herleitung	188
II. Adressaten der Gleichbehandlungspflicht	190
III. Räumliche Reichweite	190
IV. Kollektivrechtlicher Charakter der Gleichbehandlungspflicht	191
V. Inhalt der Gleichbehandlungspflicht	192
VI. Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung	193
1. Konkretisierung des „sachlichen Grundes“ als Rechtfertigungsvoraus- setzung	193
2. Absolute und relative Differenzierungsverbote	194
3. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Lohngleichheit von Mann und Frau	195
VII. Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung	195
VIII. Bedeutung für das Recht der Teilzeitbeschäftigten	196

F. Art. 3 Abs. 1 GG	198
I. Normadressaten des Art. 3 Abs. 1 GG	198
II. Prüfungsmaßstab für eine Ungleichbehandlung	199
III. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG	200
1. Gesetze	200
2. Tarifverträge	202
IV. Bedeutung für das Recht der Teilzeitbeschäftigten	202
G. Art. 3 Abs. 2 und 3 GG	202
I. Normadressaten	202
II. Inhalt	203
III. Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts	204
1. Unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts	204
2. Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts	204
IV. Bedeutung für das Recht der Teilzeitbeschäftigten	205
H. § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG	206
I. Einführung	206
II. Struktur und Inhalt des § 75 BetrVG	206
III. Normadressaten	207
IV. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen § 75 BetrVG	208
V. Bedeutung für das Recht der Teilzeitbeschäftigten	209
I. Richtlinien und Richtlinienvorschläge der Europäischen Gemeinschaft	210
I. Die Rechtsnatur und Wirkung von EG-Richtlinien	210
1. Unmittelbare Richtlinienwirkung gegenüber staatlichen Stellen	210
2. Unmittelbare Richtlinienwirkung gegenüber Privatrechtssubjekten	211
II. Richtlinienvorschläge der Europäischen Kommission zur Teilzeitarbeit	212
1. Kommissionsentwurf 1982	212
2. Kommissionsentwürfe 1990	213
III. Richtlinien zur Gleichberechtigung von Mann und Frau	214
1. Richtlinie des Rates vom 09.09.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen	215
2. Richtlinie des Rates vom 10.02.1975 über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen	215

3. Richtlinie des Rates v. 24.7.1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen sozialer Sicherheit	216
J. §§ 4 und 5 des Gesetzentwurfes des Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG 92).....	216
K. Prüfungsreihenfolge und Rangverhältnis.....	217
I. Prüfungsreihenfolge	217
1. Einführung	217
2. Handhabung in der gerichtlichen Praxis.....	218
3. Stellungnahme.....	218
II. Unterschiede in der Normanwendung zwischen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 und Art. 119 EGV	221
1. Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten bei der Entgeltzahlung	221
2. Rechtfertigung einer festgestellten Benachteiligung.....	222
a) Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung durch objektiv geschlechtsneutrale Gründe	222
b) Sachlicher Grund im Sinne von Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 als objektiv geschlechtsneutraler Differenzierungsgrund.....	223
c) Erfordernis der Verhältnismäßigkeitsprüfung bei entgeltlichen Arbeitgeberleistungen	226
(1) Kernvergütung	226
(2) Sonderleistungen.....	227
(3) Ergebnis	228
3. Rechtsfolgen einer festgestellten Benachteiligung.....	228

Kapitel 5

Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei einzelnen Vergütungsbestandteilen

A. Die Gleichbehandlungspflicht bei der Kernvergütung.....	231
I. Einleitung.....	231
II. Grundsatz der gleichen Entgeltregelungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei der Kernvergütung.....	231
III. Einzelprobleme bei einer tariflichen Entgeltregelung	232
1. Eingruppierungspflicht.....	233
2. Übertarifliche Zulagen	234
a) Grundsätzliche Gleichbehandlungspflicht.....	234

b) Gleichbehandlung bei der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf die übertarifliche Vergütung	235
3. Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg im öffentlichen Dienst	235
a) Einleitung	235
b) Begrifflichkeiten	236
c) Verlängerung der Bewährungszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer	237
(1) Zustimmende Rechtsprechung des BAG	237
(2) Vorlageverfahren zum EuGH	238
(3) Urteil des EuGH in der Rechtssache Nimz	239
(4) Änderung der Rechtsprechung des BAG	239
(5) Zustimmende Folgerechtsprechung	241
(6) Abweichende Auffassung des LAG Köln	242
(7) Stellungnahme	242
IV. Gleichbehandlung bei der Vergütungserhöhung	248
1. Gleichbehandlungspflicht bei der Erhöhung der Vergütung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer	248
a) Generelle Vergütungserhöhung	248
b) Individuelle Vergütungserhöhung	249
2. Gleichbehandlung bei der Vergütungserhöhung durch Arbeitszeitverkürzung	251
V. Gleichbehandlung bei der Anwendung des Grundsatzes „Vergütung ohne Arbeit“	253
1. Feiertagsvergütung	253
2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	254
3. Freistellung an Brauchtumstagen und Vorfeiertagen	254
B. Die Gleichbehandlungspflicht bei einzelnen Sonderleistungen	257
I. Urlaubsgeld	257
II. Weihnachtsgeld	258
III. Arbeitgeberdarlehen	259
IV. Beihilfeleistungen	259
V. Sonderleistungen aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	260
1. Einleitung	260
2. Sozialplabfindung	261
3. Übergangsgeld	262

VI. Betriebliche Altersversorgung.....	265
1. Einleitung.....	265
2. Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten in Versorgungsordnungen.....	266
a) Grundsatzentscheidung des BAG v. 6.4.1982.....	267
b) Entscheidungen des EuGH v. 13.5.1986 und des BAG v. 14.10.1986....	267
c) Ausschluß der geringfügig Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung.....	268

Kapitel 6

Analyse der häufigsten Argumente für eine Differenzierung bei entgeltlichen Leistungen

A. Menge der Arbeitsleistung.....	271
B. Anwerbung und Bindung von Vollzeitbeschäftigten.....	271
I. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und des Europäischen Gerichtshofes.....	271
II. Stellungnahme.....	274
1. Unterschiede zwischen der Anreiz- und der Bindungsfunktion.....	274
2. Vereinbarkeit der Bevorzugung von Vollzeitkräften mit den Intentionen des Beschäftigungsförderungsgesetzes bzw. der Gleichstellung von Mann und Frau.....	274
3. Vergleich mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Arbeitsmarktzulagen.....	276
4. Beschäftigung von Vollzeitkräften als „wirkliches Bedürfnis“ des Unternehmens.....	277
a) Betriebsorganisatorische Notwendigkeit von Vollzeitarbeitnehmern.....	278
b) Kostenvorteile der Vollzeitarbeit.....	278
(1) Zustimmungde Auffassung.....	278
(2) Ablehnende Auffassung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts...	279
(3) Stellungnahme.....	280
5. Rechtfertigt das Anreiz- und Bindungsargument die Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten bei allen Entgeltbestandteilen?.....	281
a) Der Zweck der Arbeitgeberleistung als Ansatzpunkt für eine sachliche Rechtfertigung.....	281
b) Gewährung einer Arbeitsmarktzulage.....	282
c) Kürzung der Kernvergütung.....	282
d) Benachteiligung in der betrieblichen Altersversorgung.....	282

C. Alleiniger Wunsch des Teilzeitarbeitnehmers	284
D. Individualvertragliche Abrede	285
E. Soziale Lage/Nebenberuflichkeit	286
I. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 22.8.1990 und 11.3.1992.....	286
II. Vereinbarkeit der BAG-Rechtsprechung mit Art. 3 Abs. 1 GG.....	288
III. Vereinbarkeit der BAG-Rechtsprechung mit Art. 119 EGV	288
IV. Ablehnende Auffassung in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung und der arbeitsrechtlichen Literatur	289
V. Änderung der BAG-Rechtsprechung durch Urteile v. 1.11.1995.....	290
F. Wahrung sozialer Besitzstände.....	290
G. Langjährige rechtswidrige Praxis.....	291
H. Differenzierung aus Gründen des Arbeitsschutzes	292
I. Unterschiedliche Anforderungen an den Arbeitsplatz.....	292
J. Unterschiedliche Arbeitsleistung.	293
I. Zeitvergütung.....	293
II. Leistungsvergütung	294
K. Unterschiedliche Qualifikation	294
I. Erhöhte Qualifikation durch besondere Bildungs- oder Berufsabschlüsse	295
II. Erhöhte Qualifikation durch Berufserfahrung.....	296
L. Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	297
I. Unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	297
1. Grundsätzliche Zulässigkeit einer Differenzierung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit	297
2. Lediglich anteilige Berücksichtigung der Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung .	297
a) Rechtsprechung zur Berechnung der Wartezeit in der betrieblichen Altersversorgung.....	298
b) Ergebnis	299
II. Berufserfahrung.....	299
M. Stichtagsabgrenzungen.....	300
N. Vorbildfunktion gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen.....	301
I. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.....	301
II. Stellungnahme.....	303
1. Rechtfertigung der arbeitsvertraglichen Benachteiligung durch Übernahme der gesetzlichen bzw. tariflichen Gruppenbildung	304

2. Inzidentkontrolle der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelung..	305
O. Vergleich mit beamtenrechtlichen Regelungen	306
P. Kompensationsgesichtspunkt	307
I. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	308
II. Rechtsprechung des EuGH.....	310
III. Stellungnahme.....	310
1. Grundsätzliche Zulässigkeit einer kompensatorischen Betrachtungsweise..	310
2. Einschränkung der kompensatorischen Betrachtungsweise	311
Q. Zahlenverhältnisse	312
R. Geringfügige Beschäftigung	312
I. Begriff der geringfügigen Beschäftigung.....	312
II. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten der geringfügigen Beschäftigung.....	313
III. Arbeitsrechtliche Stellung der geringfügig Beschäftigten.....	315
1. Geringfügige Beschäftigung als vollwertiges Arbeitsverhältnis	315
2. Anspruch der geringfügig Beschäftigten auf Tariflohn	316
3. Ausschluß der geringfügig Beschäftigten aus dem persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages.....	316
a) Auffassung in der Rechtsprechung.....	316
b) Auffassungen in der Literatur	317
c) Stellungnahme.....	318
4. Eingruppierung der geringfügig Beschäftigten	319
5. Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle	320
6. Urlaubsgeld	321
7. Anspruch auf Sonderleistungen.....	321
8. Betriebliche Altersversorgung.....	322

Kapitel 7

Der Grundsatz des proportionalen Entgelts

A. Herleitung und Bedeutung des Grundsatzes des proportionalen Entgelts.....	325
I. Der Grundsatz des proportionalen Entgelts als Ausdruck der Gleich- behandlungspflicht	325
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.....	325

2. Dogmatische Einordnung des Grundsatzes des proportionalen Entgelts durch das Bundesarbeitsgericht	326
II. Einordnung des Grundsatzes der Proportionalität in den Normaufbau des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985	327
1. Integration des Grundsatzes des proportionalen Entgelts in den Aufbau des Art. 1 Abs. 1 BeschFG 1985	328
2. Stellungnahme	329
B. Der Grundsatz der Proportionalität bei den Sonderzahlungen	332
I. Grundsatz der anteiligen Leistungsgewährung bei Sonderzahlungen	332
1. Arten von Sonderzahlungen	332
2. Unzulässigkeit des vollständigen Ausschlusses teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vom Bezug von Sonderzahlungen	333
3. Zulässigkeit einer anteiligen Kürzung der Sonderzuwendung.	333
a) Sonderzuwendungen mit reinem Entgeltcharakter	333
b) Sonderzuwendungen, die allein die Betriebstreue honorieren	334
(1) Charakter der Sonderleistungen für Betriebstreue	334
(2) Urteil des BAG v. 22.5.1996	335
(3) Stellungnahme	335
c) Sonderzuwendungen mit Mischcharakter	336
(1) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	337
(2) Stellungnahme	337
II. Der Grundsatz des proportionalen Entgelts bei Pauschalzahlungen	339
1. Auffassung von Sowka und Köster.	340
2. Auffassung von Schüren	340
3. Auffassung der Rechtsprechung	340
4. Stellungnahme	342
III. Sonderzuwendungen mit reinem Fürsorgecharakter	343
1. Begriff der Sonderzuwendung mit Fürsorgecharakter	343
2. Auffassung in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung	343
3. Auffassung von Sowka	344
4. Auffassung von Schüren und Beduhn	345
5. Eigene Auffassung	345
IV. Proportionalität und Wahlrecht des Arbeitgebers	346
1. Einführung	346

2. Lösungsansätze in der Rechtsprechung.....	347
3. Auffassungen in der Literatur.....	347
4. Stellungnahme.....	348
C. Der Grundsatz der Proportionalität bei Belastungszulagen.....	350
I. Einleitung.....	350
II. Zuschlagsgewährung als Ausgleich für besondere Belastungen.....	350
1. Wechselschichtzulage.....	352
a) Vollständiger Ausschluß vom Bezug der Wechselschichtzulage.....	352
b) Zeitanteilige Gewährung der Wechselschichtzulage.....	353
c) Ungekürzte Zulagengewährung.....	353
2. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu sonstigen Belastungszulagen.....	354
3. Auffassungen in der Literatur.....	356
III. Stellungnahme.....	356
1. Erfordernis eines Kürzungstatbestandes.....	356
2. Kriterium des Zwecks der Erschwerniszulage.....	357
3. Vollständiger Ausschluß.....	358
4. Ungeschmälerete Gewährung.....	359
5. Zeitanteilige Gewährung.....	360

Kapitel 8

Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten in Tarifverträgen

A. Einleitung.....	361
B. Formen der Benachteiligung von Teilzeitkräften in Tarifverträgen.....	362
I. Ausschluß aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages.....	362
II. Tarifliche Benachteiligung bei grundsätzlicher Einbeziehung in den Tarifvertrag.....	364
C. Grundfrage des gesamten Kapitels.....	365
D. Normative Prüfungsgrundlagen.....	366
I. Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 1 GG.....	366
1. Grundsätzliche Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 1 GG.....	366
a) Bindung der Tarifvertragsparteien an höherrangige Rechtsnormen.....	366
b) Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 1 GG.....	366

2. Reichweite der Bindung an Art. 3 Abs. 1 GG	368
a) Fehlende Geltung des Art. 3 Abs. 1 GG für die Tarifvertragsparteien	368
b) Ausschluß der Grundrechtsbindung bei der Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrags	368
(1) Problemstellung	368
(2) Rechtsprechung außerhalb des Rechts der Teilzeitbeschäftigten	369
(3) Zustimmende Literaturauffassungen	370
(4) Ablehnende Literaturstimmen	370
(5) Ausweichende Rechtsprechung des BAG im Recht der Teilzeitbe- schäftigten	371
(a) Übergang von der kollektiven auf die einzelvertragliche Ebene ..	371
(b) Bedeutung der tariflichen Ausschlußklausel auf der einzelver- traglichen Ebene	373
(6) Unmittelbare Kontrolle der tariflichen Ausschlußklausel	374
(a) Unterinstanzliche Rechtsprechung	374
(b) Auffassung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts	375
(c) Auffassung des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts	376
(d) Auffassung des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts	377
(e) Auffassung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts	377
(7) Konsequenzen einer unmittelbaren Überprüfung der tariflichen Ausschlußklausel	378
(8) Stellungnahme	379
(a) Überprüfung der Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages anhand von Art. 3 Abs. 1 GG	379
(b) Wahl zwischen einzelvertraglicher und kollektivrechtlicher Ebene	382
(aa) Der Arbeitgeber ist tarifgebunden	383
(aaa) Der AG nimmt zusätzlich weder für Teilzeit- noch für Vollzeitkräfte eine einzelvertragliche Bezugnah- me auf den Tarifvertrag vor	383
(bbb) In der Gruppe der nichtorganisierten Vollzeitbeschäftigten gilt der Tarifvertrag kraft einzelvertraglicher Bezugnahme	384
(bb) Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden	386
c) Eingeschränkte Bindung durch größere Eingriffstoleranz	386
(l) Gestaltungsspielraum aufgrund der Richtigkeitsgewähr tarifvertrag- licher Vorschriften	387

(2) Vergleich mit gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Gruppenbildungen	388
(3) Übertragung der Richtigkeitsgewähr auf das Verhältnis Teilzeitbeschäftigte - Vollzeitarbeitnehmer	390
d) Zwischenergebnis	392
II. Bedeutung der Tariföffnungsklausel des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985	393
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	393
2. Ablehnende Auffassung in der Literatur	395
3. Stimmen für eine uneingeschränkte Abweichungsbefugnis	397
4. Eigene Auffassung zur Reichweite der Tariföffnungsklausel des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985	399
III. Wie wirkt sich der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien bei der Beachtung der Gleichheitssätze aus ?	406
1. Ermessensspielraum bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen	406
2. Beurteilung der sachlichen Gründe für eine Ungleichbehandlung als Ansatzpunkt für einen Beurteilungsspielraum	407
3. Eigene Auffassung	408
IV. Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs. 2 und 3 GG	412
1. Bindung der Tarifvertragsparteien an das Lohnleichheitsgebot des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG	412
2. Rechtfertigung einer mittelbaren Frauendiskriminierung nach Art. 3 Abs. 2 und 3 GG	413
V. Die Bindung der Tarifvertragsparteien an den Lohngleichheitssatz des Art. 119 EGV	415
1. Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 119 EGV	415
2. Umfang der Bindung an Art. 119 EGV	417
E. Die Schließung von Tariflücken nach einem Gleichheitsverstoß	419
I. Rechtsfolge des Verstoßes einer tariflichen Regelung gegen höherrangiges Recht	420
1. Nichtigkeit der tarifvertraglichen Regelung als Regelrechtsfolge	420
2. Verhältnis der nichtigen Tarifnorm zum Gesamtarifvertrag	421
3. Rechtsfolge der Unanwendbarkeit bei Verstoß einer tariflichen Regelung gegen Art. 119 EGV	421
II. Entstehung einer Tariflücke infolge der Nichtigkeit bzw. Unanwendbarkeit der tariflichen Regelung	422
1. Nichtigkeit als unzureichende Rechtsfolge bei Gleichheitsverstößen	422

2. Möglichkeiten der Beseitigung eines Gleichheitsverstoßes	422
3. Berücksichtigung der Tarifautonomie bei der Beseitigung von Gleichheitsverstößen.....	423
III. Modelle der Schließung einer Tariflücke nach einem Gleichheitsverstoß	423
1. Aussetzung der Gerichtsverfahren	423
2. Modell der Vollnichtigkeit	427
3. Modell der Teilnichtigkeit.....	428
IV. Grundsatz der Teilnichtigkeitserklärung im Recht der Teilzeitbeschäftigten ..	430
1. Einzelne Beispiele für Teilnichtigkeitserklärungen.....	432
2. Auseinandersetzung mit der Reichweite der Tarifautonomie.....	433
V. Eigene Auffassung	435
1. Einleitung	435
2. Berechtigung der Teilnichtigkeitserklärung	437
3. Eingriff der Arbeitsgerichte in Art. 9 Abs. 3 GG durch die Anhebung der Vergütung der Teilzeitbeschäftigten	439
4. Anspruchserzeugende Wirkung der verschiedenen Gleichheitssätze	440
5. Ausgleich zwischen konkurrierenden Grundrechten.....	442
a) Wille der Tarifvertragsparteien zur Anhebung der Vergütung.....	444
b) Grundsätzliche Schutzbedürftigkeit der Tarifvertragsparteien gegenüber den Arbeitsgerichten.....	447
6. Ergebnis	451

Kapitel 9

Überstundenvergütung und Gleichbehandlung

A. Einleitung und Begrifflichkeiten.....	453
B. Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden	453
C. Die Gleichbehandlung bei der Vergütung von Überstunden.....	456
I. Einleitung.....	456
1. Allgemeine Vergütungspflichtigkeit von Überstunden	456
2. Zuschlagspflichtigkeit der Überstundenvergütung.....	457
a) Eindeutige Fallkonstellationen	459
b) Auslegungsbedürftige Fallkonstellationen	459
(1) Auslegung des Begriffes „regelmäßige tarifliche Arbeitszeit“	460

(2) Auslegung des Begriffes „Überstunden“	461
(a) Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	461
(b) Auffassung von Schlüter und Öhlers	462
(c) Stellungnahme	463
II. Anspruch auf Gewährung eines Überstundenzuschlags aufgrund der Gleichbehandlungspflicht.....	464
I. Einleitung.....	464
2. Rechtsprechungsentwicklung seit Ende der 80er Jahre.....	465
a) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofes	466
(1) Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 21.11.1991	466
(2) Urteil des Europäischen Gerichtshofes v. 15.12.1994	467
(3) Urteile des Bundesarbeitsgerichts v. 20.6.1995	468
(4) Urteil des BAG v. 25.7.1997.....	469
b) Zustimmungende Äußerungen in der arbeitsrechtlichen Literatur.....	470
3. Ablehnende Auffassung in der Literatur und der unterinstanzlichen Rechtsprechung.....	472
a) Belastungsargument	472
b) Nachweis der besonderen Belastungssituation.....	473
c) Schutz der Dispositionsbefugnis über die persönliche Freizeit	474
d) Schaffung einer Arbeitszeitreserve	475
e) Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung.....	476
4. Eigene Auffassung	476
a) Vorliegen einer Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	477
(1) Rechnerische Betrachtungsweise des Europäischen Gerichtshofes ...	477
(2) Auffassung von Boemke, Stückmann, Haran/Gilberg und Schwarze ...	477
(3) Stellungnahme zu Stückmann und Hanau/Gilberg	479
(4) Auffassung von Goergens	479
(5) Stellungnahme zu Goergens.....	480
(6) Ungleichbehandlung aufgrund einer mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten	480
(7) Bindungswirkung der entgegenstehenden Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes?	482

b) Rechtfertigung der Ungleichbehandlung	482
(1) Belastungsargument	482
(a) Auslegung der tariflichen Überstundenzuschlagsregelung	484
(b) Kongruenz zwischen Zweck der Leistung und Gruppenbildung	484
(2) Besserstellungsverbot	486

Kapitel 10

Die Vergütung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder

A. Die Stellung der Teilzeitbeschäftigten in der Betriebsverfassung	489
B. Die Vergütung der teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder	490
I. Ausgestaltung des Betriebsratsamtes	490
II. Auswirkung der Betriebsrats Tätigkeit auf die Arbeitsvergütung nach § 37 Abs. 2 BetrVG	490
1. Verhältnis der arbeitsvertraglichen Vergütungspflicht zur Betriebsrats- tätigkeit	490
2. Geltung des § 37 Abs. 2 BetrVG für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmit- glieder	492
III. Die Betriebsrats Tätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit nach § 37 Abs. 3 BetrVG	492
1. Grundsatz des § 37 Abs. 3 BetrVG	492
2. Eingreifen des § 37 Abs. 3 BetrVG bei Überschreiten der persönlichen Arbeitszeit	493
3. Vorliegen betriebsbedingter Gründe für eine Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit	493
4. Übertragung der Grundsätze auf teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder ...	494
a) Herrschende Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum	495
b) Arbeitsgericht Gießen	495
c) Vermittelnde Auffassung von Bengelsdorf und Kock	496
d) Landesarbeitsgericht Düsseldorf	497
e) Eigene Auffassung	497
(1) Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen als betriebsbedingter Grund unzureichend	498
(2) Freistellungsentscheidung des Arbeitgebers	499
(3) Anlaßbezogene Entscheidung	500
IV. Der Ausgleich des Freizeitopfers nach § 37 Abs. 3 BetrVG	501

C. Vergütungszahlungen bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.....	502
I. Einführung	503
1. Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	504
2. Ablehnende untergerichtliche Rechtsprechung und Literaturmeinungen.....	505
3. Auffassung des Europäischen Gerichtshofs	506
a) Bötzel-Urteil des Europäischen Gerichtshofes.....	506
(1) Entgeltbegriff des Art. 119 EGV und die Vergütung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	507
(2) Benachteiligung weiblicher teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmit- glieder wegen des Geschlechts	507
b) Kritik in der arbeitsrechtlichen Literatur am Bötzel-Urteil des EuGH	508
c) Zustimmende Literaturstimmen zum Bötzel-Urteil	509
d) Erneuter Vorlagebeschluß durch das Bundesarbeitsgericht	510
(1) Betriebsratstätigkeit als „Arbeit“ im Sinne von Art. 119 EGV	511
(2) Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	511
(3) Betriebsratstätigkeit als Ehrenamt	512
e) EuGH-Urteil in der Rechtssache Lewark.....	512
f) EuGH-Urteile in den Rechtssachen Freers und Speckmann.....	513
g) BAG-Urteil vom 5.3.1997	514
4. Stellungnahme.....	515
a) Betriebsratstätigkeit als „Arbeit“ im Sinne von Art. 119 EGV	515
b) Gegenstand der Diskriminierungsprüfung	517
c) Unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ..	517
d) Ehrenamtsprinzip als Rechtfertigungsgrund	523
 Literaturverzeichnis	 525
 Sachwortverzeichnis	 547

Kapitel 1

Einleitung

A. Entwicklung und Beurteilung der Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit ist eine junge Arbeitsform, die sich in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht in der Entwicklung befindet¹. Im Jahr 1993 arbeiteten 6-7 Millionen Arbeitnehmer in Teilzeit, davon ca. 1-2 Millionen als geringfügig Beschäftigte². Derzeit kann von einem Anteil von 15% der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtzahl der Beschäftigten ausgegangen werden³. Das Interesse an der Teilzeitbeschäftigung hat Konjunktur und diese Arbeitsform wird von den Beteiligten am Arbeits- und Wirtschaftsleben als arbeitsmarktpolitisches Schlüsselkonzept zur Verbesserung der Standortbedingungen des Wirtschaftsstandortes der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union⁴ angesehen. Von ihrer Expansion wird ein Erfolg bei der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit erhofft. Die Bundesregierung hat sich für eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit ausgesprochen⁵ und wirbt unter den Arbeitnehmern und Arbeitgebern für eine konzertierte Aktion zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit durch Teilzeitbeschäftigung⁶. Die Politik erhofft sich

¹ Vgl. zur Erosion des sog. Normalarbeitsverhältnisses: *Plander*, Flucht aus dem Normalarbeitsverhältnis; *Zachert*, BB 1990, 565 ff.

² Zahlen aus „Mobilzeit - Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“, S. 17 ff. Ein Überblick über den Anteil von Teilzeit-Jobs im europäischen Vergleich ist in RdA 1997, 364 veröffentlicht. Zum Begriff der geringfügigen Beschäftigung in Kapitel 6 T I.

³ *Mosler*, in: AR-Blattei, Teilzeitbeschäftigung Rz. 9.

⁴ Vgl. hierzu die Analyse von *Schmidt*, Teilzeitarbeit in Europa. Das Rahmenabkommen zur Teilzeitarbeit zwischen der der UNICE, dem CEEP und dem EGB ist in RdA 1997, 363 (englisch) und ArbuR 1997, 318 (deutsch) abgedruckt; erste Stellungnahmen zu diesem Abkommen haben *Kreimer-de Fries* (ArbuR 1997, 314 ff.) und *Gaul* (NZA 1997, 1027 ff.) veröffentlicht.

⁵ Mitteilung der Bundesregierung, abgedruckt in NZA 1994, Heft 9, S. VIII.

⁶ Die Bundesregierung spricht auch von „Mobilzeit“, vgl. den gleichnamigen Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit- und Sozialordnung, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

durch die Teilzeitarbeit in verschiedener Hinsicht Beschäftigungseffekte⁷. Wesentliches Ziel ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Durch die Verteilung des vorhandenen Arbeitspotentials auf zwei oder mehr Arbeitsplätze soll eine merkbliche Entlastung der Arbeitsmarktsituation erreicht werden. Berufseinstiegern soll durch Teilzeitarbeit auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten der wichtige erstmalige Zutritt zum Arbeitsmarkt gesichert werden. Besondere Bedeutung hat die Teilzeitbeschäftigung bei der Förderung der Frauenberufstätigkeit. Allgemein wird die Teilzeitarbeit als die adäquate Beschäftigungsform angesehen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet und damit einen erheblichen Beitrag zur Realisierung der verfassungsrechtlich in Art. 3 Abs. 2 GG verankerten Verpflichtung zur Gleichstellung von Mann und Frau leistet.

Auf Seiten der Arbeitgeber⁸ steht die Teilzeitbeschäftigung für das Stichwort der Flexibilisierung des Arbeitslebens⁹. Durch den optimalen Einsatz flexibler Teilzeitarbeit ließe sich die Produktivität der Unternehmen um bis zu 20% steigern. Weitere Vorteile der Teilzeitbeschäftigung aus Arbeitgebersicht sind die Verringerung von Fehlzeiten durch individuelle Arbeitszeitgestaltung und Motivationssteigerung der Mitarbeiter, Erhöhung der Produktivität bei monotonen Tätigkeiten, wie Bildschirmarbeit und Fließbandarbeit, Senkung der Personalkosten um bis zu 15% aufgrund des Ausgleichs von saisonalen Arbeitsspitzen durch Teilzeitkräfte sowie die Entflechtung der persönlichen Arbeitszeit und der Maschinenlaufzeiten¹⁰. Aus dem Blickwinkel der Beschäftigten stehen zwei Vorteile der Teilzeitarbeit im Vordergrund. Ein wesentlicher Grund für die Akzeptanz flexibler Arbeitszeitformen auf Seiten des Arbeitnehmers ist der für ihn hiermit verbundene Zuwachs an Zeitsouveränität im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis mit starren Arbeitszeiten. Ein Ausschnitt aus diesem Spektrum ist der Weg zu familienfreundlichen Arbeitszeiten durch Teilzeitbeschäftigung. Die Wünsche der Frauen nach mehr Teilhabe am Berufsleben und die Wünsche der Männer nach mehr Teilhabe am Familienleben können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen erfüllt werden.

⁷ Vgl. beispielhaft: Gesetz zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung, eingebracht von den Ländern Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt, BR-Drs. 901/94 v. 20.9.1004; BR-Drs. 910/94, v. 29.9.1994.

⁸ Beispielhaft: *Hagedorn*, Arbeitgeber, 1994, 20 ff.; *Hof*, Arbeitgeber, 1994, 154 ff.; *Kador*, Arbeitgeber 1994, 396 ff.; *Then*, Arbeitgeber 1995, 232 ff.; *Fröhlich*, AuA 1998, 37 ff.

⁹ Vgl. allgemein zur Arbeitszeitflexibilisierung: *Kilz/Reh*, BB 1993, 1209ff.

¹⁰ *Hunold*, Schnellbrief für Personalwirtschaft und Arbeitsrecht, Heft 11/94, S. 7; Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), *Modernes Arbeitszeitmanagement*, S. 12 ff.

Die Gewerkschaften standen der Teilzeitarbeit als Teil der Arbeitszeitflexibilisierung zunächst ablehnend gegenüber¹¹. Die Gewerkschaftsvertreter fürchteten, die Arbeitgeber würden den verstärkten Einsatz von Teilzeitkräften als Bestandteil arbeitsplatzvernichtender Rationalisierungsmaßnahmen mißbrauchen¹². Teilzeitbeschäftigte wurden von Gewerkschaftsseite als Belegchaftsreserve angesehen, die den im Zuge des Abbaus von Vollzeit Arbeitsplätzen durch Rationalisierung entstehenden Beschäftigungsbedarf decken sollten. Vor diesem Hintergrund ist die Zurückhaltung der Arbeitnehmerverbände bei der tariflichen Absicherung der Teilzeitarbeit zu sehen¹³. Teilzeitkräfte wurden überwiegend nicht in den persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge einbezogen¹⁴. Für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten hatte der Entzug des tariflichen Schutzes durchweg negative Konsequenzen. Die Arbeitgeber nutzten den arbeitsvertraglichen Spielraum, um die Teilzeitkräfte bei der Vergütungszahlung zu benachteiligen¹⁵. Zwischenzeitlich hat in Gewerkschaftskreisen ein Umdenken eingesetzt. Die Teilzeitarbeit wird nicht mehr generell als Arbeitszeitform abgelehnt. Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Kritik richtet sich vornehmlich gegen die Zunahme von sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen mit geringfügigem Arbeitszeitumfang.

Das Interesse der Arbeitnehmer an Teilzeitarbeitsplätzen wird von der Bundesregierung hoch eingeschätzt. In einer Unterrichtung vom 10.3.1994 führt sie aus, daß Ende Januar 1994 vier Millionen Frauen und Männer in Deutschland einen Arbeitsplatz suchten; andererseits aber viele vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige ihren Wunsch nach Teilzeittätigkeit wegen des fehlenden Angebots auf Arbeitgeberseite nicht realisieren könnten¹⁶. Im Gegensatz zu diesen Angaben haben Erhebungen durch die Firma Bayer nur eine eingeschränkte Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung bei den Arbeitnehmern ergeben¹⁷. Neben den finanziellen Einbußen wurde das schlechte Image der Teilzeitarbeit („nur etwas für Putzhilfen und Spülfrauen“), die Befürchtung, bei Kündigungen als erste entlassen zu werden, sowie die angebliche Gefährdung, wegen des Willens zur Teilzeitarbeit als uninteressiert zu gelten (Dauer der im Betrieb verbrachten Arbeitszeit als Indiz für „Tüchtigkeit“), genannt¹⁸.

¹¹ Zur geschichtlichen Entwicklung: *Klein*, Gewerkschaften und Teilzeitarbeit, S. 47.

¹² *Klein*, Gewerkschaften und Teilzeitarbeit, S. 47.

¹³ Vgl. die Nachweise in Kapitel 7 A.

¹⁴ Zu dieser Form der Benachteiligung ausführlich in Kapitel 7 D I 2 b.

¹⁵ Vgl. Kapitel in Kapitel 7 B I.

¹⁶ Information der Bundesregierung, NZA 1994, Heft 9, S. VIII.

¹⁷ Bericht von *Hunold*, in: Schnellbrief für Personalwirtschaft und Arbeitsrecht, Heft 18/94, S. 1.

¹⁸ *Hunold*, in: Schnellbrief für Personalwirtschaft und Arbeitsrecht, Heft 18/94, S. 1 f.