

b) Gleichbehandlung bei der Anrechnung von Tarifloherhöhungen auf die übertarifliche Vergütung	235
3. Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg im öffentlichen Dienst	235
a) Einleitung	235
b) Begrifflichkeiten	236
c) Verlängerung der Bewährungszeit teilzeitbeschäftiger 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 vollzeitbeschäftiger 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) Zustimmende 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 teilzeitbeschäftiger Arbeitnehmer vom Bezug von Sonderzahlungen.....	333
3. Zulässigkeit einer anteiligen Kürzung der Sonderzuwendung.	333
a) Sonderzuwendungen mit reinem Entgelcharakter.....	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. Ungeschmälerte 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
I. 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 Teilzeitbeschäftigte.....	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) Ummittelbare 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 Vollzeitbeschäftigte 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 Lohngleichheitsgebot 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 Gesamt tarifvertrag	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

Inhaltsverzeichnis	23
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 Teilzeitbeschäftigte.....	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 Schläter und Öhlers	462
(c) Stellungnahme	463
II. Anspruch auf Gewährung eines Überstundenzuschlags aufgrund der Gleichbehandlungspflicht.....	464
1. 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) Zustimmende 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 Vollzeitbeschäftigen	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 Teilzeitbeschäftigen	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
 <i>Kapitel 10</i>	
Die Vergütung teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder	
A. Die Stellung der Teilzeitbeschäftigten in der Betriebsverfassung	489
B. Die Vergütung der teilzeitbeschäftigen Betriebsratsmitglieder.....	490
I. Ausgestaltung des Betriebsratsamtes	490
II. Auswirkung der Betriebsratstätigkeit 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 Betriebsratstätigkeit 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) Bötel-Urteil des Europäischen Gerichtshofes.....	506
(1) Entgeltbegriff des Art. 119 EGV und die Vergütung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	507
(2) Benachteiligung weiblicher teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmit- glieder wegen des Geschlechts.....	507
b) Kritik in der arbeitsrechtlichen Literatur am Bötel-Urteil des EuGH	508
c) Zustimmende Literaturstimmen zum Bötel-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 Vollzeitbeschäftigen	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 Vollzeitbeschäftigen ..	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 merkliche Entlastung der Arbeitsmarktsituation erreicht werden. Berufseinsteigern 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 Belegschaftsreserve angesehen, die den im Zuge des Abbaus von Vollzeitarbeitsplätzen 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 Teilzeitbeschäftigte 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.