

Pauly/Osnabrügge/Huth

Das arbeitsrechtliche Mandat
Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

Das Mandat

Das arbeitsrechtliche Mandat

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

1. Auflage 2019

Von

Rechtsanwalt, **Dr. Stephan Pauly**, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Bonn,

Rechtsanwalt, **Dr. Stephan Osnabrügge**, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bonn

und

Rechtsanwalt, **Michael Huth**, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht der Fachhochschule für öffent-
liche Verwaltung NRW, Bonn.

Herausgeber der Reihe:

Prof. Dr. Martin Henssler/
Dr. Joachim Holthausen



Deutscher**Anwalt**Verlag

Zitiervorschlag:

Pauly/Osnabrügge/Huth, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung, § 1 Rn 1

Zuletzt erschien 2007 ein Buch zur Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigung mit den Autoren Pauly/Osnabrügge im Deutschen Anwalt Verlag. Daran angelehnt erscheint nun dieses Werk in neuem Gewand in der neuen Mandatsreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ mit den Autoren Pauly/Osnabrügge/Huth als 1. Auflage.

Hinweis

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Buch enthaltenen Ausführungen.

Anregungen und Kritik zu diesem Werk senden Sie bitte an
kontakt@anwaltverlag.de

Autoren und Verlag freuen sich auf Ihre Rückmeldung.

Copyright 2019 by Deutscher Anwaltverlag, Bonn
Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Druck: Hans Soldan Druck GmbH, Essen
Umschlaggestaltung: gentura, Holger Neumann, Bochum
ISBN 978-3-8240-1585-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“

Die Buchreihe „**Das arbeitsrechtliche Mandat**“ will Praktikern aus den Unternehmen und den mit dem Arbeitsrecht befassten anwaltlichen Beratern in zentralen Gebieten des Arbeitsrechts einen aktuellen und profunden rechtlichen Einstieg in die Materie ermöglichen. Darüber hinaus will sie der betrieblichen Praxis, der (Fach-)Anwaltschaft und der Arbeitsgerichtsbarkeit praktisch erprobte Handlungsempfehlungen sowie rechtssichere Regelungs- und Formulierungsvorschläge bieten.

Das Arbeitsrecht und HR sehen sich in besonderer Weise mit der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt und den daraus erwachsenden Herausforderungen konfrontiert. Deshalb spricht man zutreffend nicht nur von Industrie 4.0, sondern auch von der Arbeitswelt 4.0 und den umwälzenden Folgen der Digitalisierung. Fest steht, dass sich die Arbeitswelt aufgrund disruptiver Technologiesprünge in einem immer schneller anmutenden Wandel befindet, der eine Vielzahl wegweisender Entscheidungen sowie hohe Änderungs- und Anpassungsbereitschaft bei den Entscheidungsträgern erzwingt. Zunehmend lösen sich althergebrachte Arbeitsformen und betriebliche Strukturen aufgrund neuer digitaler Geschäftsmodelle und moderner (prekärer) Beschäftigungsformen auf, die unter vielsagenden Begrifflichkeiten wie „Crowd-Work“, „Gig-Work“, „Scrum“ u.a. firmieren. Um auf die Herausforderungen der Digitalisierung und der geänderten Arbeitsabläufe in einer Arbeitswelt 4.0 angemessen zu reagieren, müssen neue tragfähige Konzepte und Ansätze gefunden werden, um Arbeit auch zukünftig gesellschaftlich verantwortlich, erfolgreich und rechtssicher zu organisieren. Dabei führen insbesondere der Verlust betrieblicher Strukturen sowie die zunehmende Tariffucht aufgrund abnehmender kollektiver Regelungsgrundlagen zu teilweise unerwünschten, schwer handhabbaren Regelungs- bzw. Nicht-Regelungszuständen. Übergreifend könnte man diesen Praxisbefund mit einem gefühlt fortschreitenden Kontrollverlust trotz zunehmender gesetzlicher Regelungsdichte und -tiefe beschreiben. Fest steht, dass Arbeitsrecht ein unverzichtbares, hoch dynamisches Recht in Wirtschaft und Gesellschaft ist, welches in besonderer Weise einem starken politischen Zugriff und einem wechselnden Zeitgeist unterliegt.

Ziel der Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ ist es, in diesem dynamischen Rechtsumfeld verlässlich und mit einem hohen Nutzwert für den „User“ Orientierung zu bieten und dabei nachvollziehbar mit einer klaren, transparenten Argumentation rechtlich Stellung zu beziehen. Die Buchreihe beschreibt das arbeitsrechtliche Mandat derzeit mit **sieben Bänden**, die alle von ausgewiesenen, aus dem Markt bekannten Kennern der Materie betreut werden. Von ihrer Konzeption her ist die Buchreihe bewusst auf einen zukünftigen Ausbau angelegt.

Der **Arbeitsvertrag** und die **AGB-Kontrolle** bilden für den beratenden Praktiker das Grundrüstzeug, das besonders stark durch die Rechtsprechung geprägt wird und sich deshalb in einem ständigen Fluss befindet. Im Bereich der Vertragsgestaltung benötigt die Praxis vor allem verlässliche Klauseln und rechtliche Lösungen, die im Streitfall einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung auch in II. und ggf. III. Instanz standhalten und somit für Rechtsklarheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien sorgen.

Der Band **Arbeitsrecht bei Umstrukturierung aus der Arbeitnehmerperspektive** verfolgt bewusst einen neuen Ansatz. Aktuell besitzt das Werk im arbeitsrechtlichen Buchmarkt ein Alleinstellungsmerkmal, da es auf einer entgegengesetzten Sichtweise des Arbeitnehmers beruht. Es stellt somit das Gegenstück zu einer Vielzahl von Büchern dar, die aus Unternehmens- und Arbeitgebersicht verfasst sind. Das Werk schließt damit eine Lücke und trägt dem Umstand Rechnung, dass Betriebsübergänge und sonstige tiefgreifenden Reorganisations- und Umstrukturierungsmaßnahmen zwangsläufig auch immer auf Arbeitnehmerseite existenziellen, komplexen anwaltlichen Beratungs- und Vertretungsbedarf nach sich ziehen.

Aufhebungsverträge haben große Bedeutung für den rechtssuchenden Mandanten und den arbeitsrechtlichen Praktiker. Sie stellen für den Arbeitsrechtsanwalt eines seiner Kernberatungsfelder dar. Bei der Gestaltung und der Verhandlung von Aufhebungsverträgen bedarf der Praktiker im hohen Maße geeigneter und rechtssicherer Formulierungshilfen und praktikabler Handlungsempfehlungen, um seinen Mandanten fachgerecht zu beraten und „gute“ Lösungen zu erzielen. Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen bewegt sich man sich zudem rechtlich zwingend immer an der Schnittstelle von Arbeits-, Dienst-, Gesellschafts-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Diese Schnittstelle will beherrscht werden, da sonst kein gutes rechtliches Ergebnis erzielt werden kann.

Der Band **„Variable Vergütungsformen“** beschäftigt sich mit der Ausgestaltung der für die geleistete Arbeit vom Arbeitgeber zu erbringenden Gegenleistungen. In der Arbeitswelt 4.0 besteht ein nachweislich hoher Bedarf nach alternativen Beschäftigungsformen, die zwangsläufig auch mit alternativen, variablen und anreizbezogenen Vergütungsformen einhergehen. Insoweit stehen an der Schnittstelle zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht unter anderem die korrekte Versteuerung und Verbeitragung variabler Vergütungsformen sowie die rechtlichen Themen des Mindestlohngesetzes im Blickpunkt. In höheren Gehaltsklassen rücken demgegenüber Aktienbezugs- und -optionsprogramme, Wertrechte unterschiedlichster Art und andere anreizbasierte Instrumente sowie ihre rechtssichere Ausgestaltung in den Fokus der Rechtssuchenden.

Betriebsvereinbarungen und **Sozialpläne** bilden zentrale, unverzichtbare Bausteine im kollektiven Arbeitsrecht. Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne sind komplexe Regelungswerke mit großer belegschaftsübergreifender Bedeutung. Mit Blick auf diesen Grundbefund will dieser Band unter anderem wertvolle, praktische Hinweise und Hand-

lungsempfehlungen für die Verhandlung von Interessenausgleichen und Sozialplänen als auch für in diesem Kontext erforderliche Einigungsstellen geben.

Der Band **Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz** will vor allem rechtliche Orientierung und Hilfe in der Bewältigung von Krisen liefern. Gerade in der Krise ist ein Handeln der Verantwortlichen gefragt (Stichworte: gute Unternehmensführung und Compliance), das auf Haftungsvermeidung durch gesetzeskonformes Handeln bei gleichzeitig gesteigerten Sorgfalts-, Informations- und Handlungspflichten ausgerichtet ist. Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz ist aus diesem Grund ein ebenfalls unverzichtbares Rüstzeug des auf Beratung von Unternehmen spezialisierten Arbeitsrechtlers.

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind maßgebliche rechtliche Bausteine in einer Arbeitswelt 4.0 und besitzen eine hohe Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gerade die aktuell eingeführte Brückenteilzeit dient dazu, Diskriminierung, Teilzeitfallen und einer Geschlechterbenachteiligung mit tragfähigen rechtlichen Ansätzen entgegenzuwirken. Es geht um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wertet man Teilzeit und geringfügige Beschäftigung mit Blick auf die Praxis als prekäre Beschäftigungsformen, wird einmal mehr deutlich, dass die Praxis gut umsetzbare, rechtssichere Lösungen braucht, um Arbeit in Teilzeit und Geringfügigkeit sozial und gesellschaftlich verantwortungsvoll durchführen zu können.

Die Herausgeber freuen sich, mit der Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ und ihren Einzelbänden das arbeitsrechtliche Schrifttum aus der Sicht des Praktikers zu bereichern. Lob, Kritik, Hinweise und Anregungen der Leser und der Benutzer sind allesamt erwünscht, um die Buchreihe in Zukunft weiterentwickeln und im Sinne der Zielgruppe verbessern zu können.

Köln im Juli 2019

*Prof. Dr. Martin Henssler/
Dr. Joachim Holthausen*

Vorwort

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Alter von 20 bis 64 Jahren nimmt ständig zu. Seit dem Erscheinen der Voraufgabe im Jahr 2007 ist sie um rund 1,4 Mio. auf 10,6 Mio. im Jahre 2017 gestiegen, Tendenz weiter steigend. Die gesamte Teilzeitquote lag 2017 bei 27 %, fast die Hälfte der abhängig erwerbstätigen Frauen war im Jahr 2017 in Teilzeit beschäftigt (47 %). Aber auch der Anteil der Männer in Teilzeit hat sich kontinuierlich erhöht und lag 2017 bei 9 %. Zusätzlich üben ca. 5 Mio. Teilzeitbeschäftigte lediglich eine geringfügige Tätigkeit aus, davon etwa $\frac{2}{3}$ Frauen¹.

Die Gründe, warum Menschen in Teilzeit arbeiten, sind unterschiedlich. Ein Drittel der Geringqualifizierten arbeitet in Teilzeit. Männer arbeiten freiwillig in Teilzeit, weil sie aufgrund von Aus- und Fortbildung ihre Arbeitszeit reduzieren oder unfreiwillig, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben oder infolge von Krankheit weniger leistungsfähig sind. Dagegen verzichten Frauen vor allem wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen und wegen sonstiger persönlicher oder familiärer Verpflichtungen auf eine Vollzeittätigkeit, aber auch, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Die hohe Teilzeitquote der Frauen hängt vor allem damit zusammen, dass Frauen in Paar-Haushalten immer noch den Großteil der Hausarbeit und der Betreuung der Kinder und der pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen. Teilzeit hat vor allem bei Frauen aus Paar-Haushalten zugenommen. Das Modell des männlichen Alleinverdieners ist ein Auslaufmodell; in Deutschland dominiert das sog. Zuverdienermodell, bei dem Männer in Vollzeit arbeiten, während die Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen.

Individuelle Tages- und Wochenarbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeit auf Abruf und Altersteilzeitmodelle ermöglichen den Beschäftigten eine größere Zeitsouveränität und schaffen so die Grundlage für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für ehrenamtliche Tätigkeiten und soziales Engagement, aber auch für mehr Zeit für Familie, Freunde und Hobbys.

Rechtsgrundlagen enthalten neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz z.B. das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz. Der Gesetzgeber bleibt aktiv: Seit dem 01.01.2019 gilt die Brückenteilzeit. Sie ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte ist vielfältig, allein zu § 8 TzBfG listet juris[®] 1335 Entscheidungen auf.

Das Buch befindet sich auf dem Stand der Rechtsprechung und der Gesetzeslage vom 1.1.2019. Es behandelt aus der Praxis für die Praxis die rechtlichen Aspekte der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung. Es bedient die Bedürfnisse der anwaltlichen

¹ Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2018 S. 50

Vorwort

Praxis nicht nur mit ausführlichen Rechtsprechungshinweisen, sondern auch mit Mustern und Lösungsvorschlägen. Es enthält rechtliche und taktische Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Berater. Das völlig neubearbeitete und in allen Bereichen aktualisierte Buch gibt darüber hinaus allen Rechtsanwendenden in Anwaltschaft, Arbeitsgerichtsbarkeit und Unternehmen Antworten auf die alltäglichen Rechtsfragen zur Teilzeit.

Wir freuen uns auf die Anregungen und die Kritik unserer Leserinnen und Leser.

Bonn, im April 2019

*Dr. Stephan Pauly/
Dr. Stephan Osnabrügge*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“	5
Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	25
Literaturverzeichnis	35
§ 1 Arbeitnehmereigenschaft	43
§ 2 Gleichbehandlungsgebot, § 4 TzBfG	45
A. Gesetzliche Grundlagen und Inhalt	45
B. Rechtsfolgen von Diskriminierung	48
C. Beweislastfragen	49
D. Auskunftsanspruch	49
E. Kasuistik	49
§ 3 Entlohnung	53
A. Rechtsgrundlagen	53
B. Bemessung des Entgelts	54
I. „Arbeitsentgelt“	55
II. Pro-rata-temporis-Grundsatz	56
III. Sachliche Ausnahmen	57
IV. Folgen sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung	61
V. Darlegungs- und Beweislast	62
§ 4 Arbeitszeit und deren Flexibilisierung	65
A. Begriffsbestimmungen	65
I. Tatbestandsmerkmale, § 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG	65
1. Rechtsquellen	65
2. Vergleichbarkeit	66
3. Auffangkriterium	66
II. Geringfügig entlohnte Beschäftigte	67
B. Mehrarbeit/Überarbeit	68
C. Verteilung der Arbeitszeit/Arbeit auf Abruf	68
I. Allgemeines	68
II. Arbeit auf Abruf	69
1. Rahmenvereinbarung	70
2. Inhalt der Vereinbarung/Bandbreitenregelung	70
3. Rechtsfolgen mangelnder Festlegung	72
4. Abruf der Arbeit	74

Inhaltsverzeichnis

D. Arbeitsausfall	76
E. Arbeitszeitkonten	76
§ 5 Urlaub	79
A. Allgemeines	79
B. Urlaubsdauer und Berechnung	81
I. Grundsätze zur Berechnung der Urlaubsdauer	81
II. Sonderfälle in Teilzeitverhältnissen	82
1. Ungleiche Verteilung auf die Werktage	82
2. Keine regelmäßige Arbeitswoche	83
3. Unterjährige Veränderungen der Zahl der Arbeitstage pro Woche	84
4. Arbeit auf Abruf	86
C. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld	89
§ 6 Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall	91
A. Entgeltfortzahlung an Feiertagen	91
I. Rechtsgrundlagen	91
II. Begriff des Feiertags	91
III. Brauchtumstage	91
IV. Voraussetzungen des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	92
V. Anspruchsinhalt	93
VI. Entfallen der Feiertagsvergütung	94
VII. Entgeltfortzahlungen an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf	95
B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	96
I. Allgemeines	96
II. Wartezeit	98
III. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	99
IV. Pflichten des (Teilzeit-)Arbeitnehmers	99
V. Arbeit auf Abruf	101
VI. Ausgleichsverfahren zur Erstattung, Umlage UI	103
§ 7 Mutterschutz/Elternzeit	107
A. Mutterschutz	107
I. Beschäftigungsverbote vor der Entbindung	108
II. Beschäftigungsverbote nach der Entbindung	109
III. Finanzielle Absicherung	111
IV. Ausgleichsverfahren zur Erstattung	112
V. Stillzeit	114
VI. Sonderkündigungsschutz	115
1. Voraussetzungen, Beginn und Ende	115
a) Beginn des Kündigungsschutzes	116

b) Ende des Kündigungsschutzes	116
c) Kenntnis des Arbeitgebers	116
2. Umfang des Kündigungsschutzes	117
B. Elternzeit	118
I. Anspruchsvoraussetzungen	118
II. Geltendmachung	118
III. Dauer der Elternzeit	118
IV. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	119
1. Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber	119
2. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber	120
3. Ende der Teilzeitarbeit	122
V. Weitere Konsequenzen der Elternzeit	122
VI. Sonderkündigungsschutz	124
1. Kündigungsverbote	124
2. Zulassung von Kündigungen in besonderen Fällen	126
3. Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers	128
§ 8 Nebentätigkeiten	129
A. Begriff der Nebentätigkeit	129
B. Gesetzliche Zustimmungserfordernisse	129
C. Vertragliche Nebentätigkeitsverbote	129
D. Anspruch auf Zustimmung oder Genehmigung	130
E. Vertragliche Anzeigepflichten	133
I. Grundsätze	133
II. Rechtsfolgen unterlassener Anzeigen	133
1. Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung	134
2. Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung	135
3. Rechtsweg	137
4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	138
F. Beteiligungsrechte des Betriebsrates	138
G. Rechtsschutz	138
§ 9 Altersteilzeit	139
A. Allgemeines	139
B. Altersteilzeitmodelle	141
I. Kontinuierliches Teilzeitmodell (Kontinuitätsmodell)	142
II. Blockaltersteilzeit	142
C. Steuerrechtliche und Sozialrechtliche Besonderheiten	146

§ 10 Beendigung und Bestandsschutz des Teilzeitarbeitsverhältnisses	149
A. Grundlagen	149
I. Person des Kündigenden	149
II. Empfänger der Kündigung	152
III. Form der Kündigung	155
IV. Zeitpunkt der Kündigung	158
V. Zugang der Kündigungserklärung	159
VI. Kündigungsfristen für eine ordentliche Kündigung	163
B. Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen	169
I. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz	169
II. Besonderer Kündigungsschutz	173
C. Kündigungsschutz vor außerordentlichen Kündigungen	175
D. Beendigung durch Befristung oder auflösende Bedingung	176
E. Rechtsschutz	178
I. Rechtsschutz bei Kündigungen	178
II. Rechtsschutz bei Befristung	179
§ 11 Betriebsverfassung	183
A. Stellung von Teilzeitbeschäftigten im Betriebs- und Personalver-	
fassungsrecht	183
B. Aktives Wahlrecht	184
C. Passives Wahlrecht	185
D. Betriebsratsarbeit Teilzeitbeschäftigter	185
E. Teilzeitbeschäftigte in Sozialplänen	189
§ 12 Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG	191
A. Regelungsinhalt	191
B. Voraussetzungen des Anspruchs	191
I. Schwellenwert, § 8 Abs. 7 TzBfG	193
II. Wartezeit, § 8 Abs. 1 TzBfG	195
III. Ankündigungsfrist gem. § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG	198
1. Fristberechnung	198
2. Sonstiges	202
3. Form	202
IV. Hinreichend bestimmte Ankündigung	205
1. Zeitpunkt und Umfang der Verringerung	206
2. Angabe der Verteilung der Arbeitszeit	208
3. Brückenteilzeit	211
C. Inhalt des Teilzeitverlangens	217

D. Rechtsfolgen des Teilzeitverlangens	218
I. Bindungswirkung	218
II. Sperrfrist, § 8 Abs. 6 TzBfG	219
III. Eintritt in das Verfahren	221
E. Entscheidungsverfahren.	222
I. Erörterung	222
II. Schweigen als Reaktion – Äußerungsobliegenheit des Arbeitgebers	225
1. Fiktion der Verringerung der Arbeitszeit	225
2. Fiktion der Neuverteilung der Arbeitszeit	225
3. Folgen der Fiktionen	226
III. Einigung zwischen den Parteien	227
1. Zustimmung.	227
2. Einigung	228
IV. Ablehnung des Teilzeitverlangens.	228
1. Formalien der Ablehnung	228
2. Frühester und spätester Zeitpunkt, Frist der Ablehnung	229
3. Ablehnung durch einen Bevollmächtigten	230
4. Notwendiger Inhalt der Ablehnung	230
V. Betriebliche Gründe für die Ablehnung	230
1. „Dringende“ betriebliche Gründe?	231
2. Inhalt der betrieblichen Gründe	233
a) Das Organisationskonzept	235
b) Wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Abläufe oder der Sicherheit im Betrieb.	238
c) Insbesondere: Unverhältnismäßige Kosten.	240
d) Weitere betriebliche Gründe	242
F. Anspruchsdurchsetzungsverfahren	245
I. Allgemeines	245
II. Klage nach Ablehnung des Teilzeitverlangens	246
1. Klageanträge	247
2. Klagefrist	250
3. Begründetheit der Klage	251
III. Feststellungsklage auf Eintritt der Verringerungsfiktion.	252
IV. Klage zur Durchsetzung des Verteilungswunsches	253
V. Feststellungsklage auf Eintritt der Verteilungsfiktion	254
VI. Geltendmachung im einstweiligen Rechtsschutz	254
1. Die Zulässigkeit des einstweiligen Rechtsschutz in der Rechtswirklichkeit.	254
2. Anforderungen an den Verfügungsgrund	257
VII. Streitwerte	259

G. Rechtsfolgen der Verringerung der Arbeitszeit	260
I. Unmittelbare Rechtsfolgen	260
1. Kürzung der Grundvergütung	261
2. Kürzung von Sonderleistungen	262
II. Keine Mitbestimmungspflicht	262
III. Spätere Änderungsmöglichkeiten	263
1. Verringerung der Arbeitszeit	263
2. Verteilung der Arbeitszeit	263
a) Formelle Voraussetzungen	265
b) Materielle Voraussetzungen	265
c) Konsequenzen der Änderung der Verteilung	266
d) Gerichtliche Prüfung der Wirksamkeit	266
H. ABC der betrieblichen Gründe	268
§ 13 Der Anspruch aus § 15 BEEG auf Verringerung der Arbeitszeit	281
A. Anspruch	281
B. Antrag	281
C. Verfahren	283
D. Anspruch auf Verringerung	288
I. Anspruchsvoraussetzungen	288
II. Anspruchsdurchsetzung	291
III. Verhältnis zu anderen Vorschriften	294
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats	295
§ 14 Der Anspruch auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG	297
A. Grundsätzliches	297
B. Anspruchsvoraussetzungen	298
I. Begünstigter Personenkreis	298
II. Pflegebedürftige nahe Angehörige	299
III. Nachweis	300
IV. Dauer und wiederholte Inanspruchnahme der Pflegezeit	301
1. Dauer und Ende der Pflegezeit	301
2. Höchstdauer, Zusammenrechnung von Ansprüchen	302
3. Verlängerung der Pflegezeit	302
4. Aufteilung auf mehrere Zeiträume (Splitting), Verbrauch des Antragsrechts	303
V. Besondere Voraussetzungen der verschiedenen Ansprüche auf Langpflegezeit	303
1. Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen, § 3 Abs. 1 PflegeZG	303

2. Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, § 3 Abs. 5 PflegeZG	304
3. Sterbebegleitung, § 3 Abs. 6 PflegeZG.	305
C. Die Geltendmachung des Anspruchs	306
I. Ankündigung der Pflegezeit.	306
1. Einseitiges Gestaltungsrecht	306
2. Inhalt, Form und Frist	306
II. Vereinbarung über eine Pflgeteilzeit	308
1. Zeitpunkt der Geltendmachung	308
2. Beteiligung des Arbeitgebers, gerichtliche Durchsetzung	308
D. Rechtsfolgen.	309
I. Ruhen des Arbeitsverhältnisses	309
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	310
III. Sonderkündigungsschutz.	312
IV. Befristungsmöglichkeit.	312
§ 15 Der Anspruch auf Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG	313
A. Grundsätzliches	313
B. Anspruchsvoraussetzungen.	314
I. Begünstigter Personenkreis, Begriffsbestimmungen	314
II. Nachweis.	315
III. Dauer und wiederholte Inanspruchnahme der Familienpflegezeit.	315
IV. Besondere Voraussetzungen der verschiedenen Ansprüche auf Familienpflegezeit	316
C. Die Geltendmachung des Anspruchs	316
I. Ankündigung der Familienpflegezeit, Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	316
II. Inhalt, Form und Frist.	317
D. Rechtsfolgen.	318
I. Arbeitsrechtliche Folgen	318
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	318
III. Förderleistungen	319
1. Darlehen	319
2. Antrag auf Förderung	320
3. Rückzahlung des Darlehens.	321
4. Übergangsvorschriften	321
§ 16 Teilzeitananspruch von Angestellten im Öffentlichen Dienst	323
A. Der Teilzeitananspruch im Öffentlichen Dienst	323
B. Allgemeines	324
C. Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs.	325
I. Beschäftigungsverhältnis	325

II. Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	326
1. Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren	326
2. Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	326
III. Tatsächliche Betreuung oder Pflege	327
IV. Keine entgegenstehenden dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belange	328
V. Formalia	330
D. Rechtsfolgen	330
I. Reduzierung der Arbeitszeit	330
II. Kein Anspruch auf eine bestimmte Verteilung	330
III. Möglichkeit der Befristung	331
IV. Belehrungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers	332
E. Rechtsweg und Prozessuales	332
F. Erörterungsanspruch nach § 11 Abs. 2 TVöD/TV-L	332
G. Rückkehrrecht nach § 11 Abs. 3 TVöD/TV-L	333
§ 17 Der Anspruch schwerbehinderter Menschen auf Reduzierung der Arbeitszeit, § 164 Abs. 5 SGB IX.	335
A. Allgemeines	335
B. Anspruchsvoraussetzungen	336
I. Begünstigter Personenkreis	336
II. Notwendigkeit kürzerer Arbeitszeit	337
C. Anspruchsausschluss	338
D. Rechtsfolgen	339
I. Primäranspruch	339
II. Sekundäransprüche	339
III. Keine Sperrzeit	340
E. Anspruchsdurchsetzung, Prozessuales	340
I. Gestrecktes Verfahren	340
II. Einstweiliger Rechtsschutz	341
§ 18 Der Anspruch aus § 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit).	343
A. Allgemeines	343
I. Gesetzeszweck, neue Regelung seit 1.1.2019	343
II. Erörterungspflicht und Informationsanspruch nach § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG	344
III. sonstiger Normkontext	347

B. Anspruchsvoraussetzungen	347
I. Berechtigter Personenkreis	347
II. Anzeige	350
III. Ablehnungsgründe des Arbeitgebers	353
1. Kein entsprechender freier Arbeitsplatz	353
2. Gleiche Eignung gegenüber einem anderen Bewerber	356
3. Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer	357
4. Dringende betriebliche Gründe.	359
C. Rechtsfolgen des Anspruchs	360
I. Anspruch auf Vertragsänderung	360
II. Schadenersatzanspruch	361
III. Unterlassungsanspruch	362
D. Gerichtliche Durchsetzung	362
I. vor der Neubesetzung des Arbeitsplatzes	362
II. nach anderweitiger Neubesetzung des Arbeitsplatzes	366
III. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers.	368
E. Mitbestimmung	368
I. Mitbestimmung hinsichtlich der Veränderung der Arbeitszeit	368
II. Neueinstellung des anderen Bewerbers.	369
§ 19 Sozialversicherungsbeiträge	371
A. Allgemeines	371
B. Begriffsbestimmungen	371
C. Beitragsschuldner.	373
I. Beitragsschuldner im Außenverhältnis	373
1. Entstehen der Beitragsansprüche	373
2. Fälligkeit der Beitragsansprüche.	374
3. Rechtsfolge nicht rechtzeitiger Beitragszahlung.	375
4. Verjährung und Verwirkung der Beitragsforderung	375
5. Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge.	376
II. Beitragsschuldner im Innenverhältnis	376
III. Unabdingbarkeit	378
IV. Unterlassen der Beitragsabführung	379
V. Beitragsnachweisverfahren/Meldungen	379
1. Beitragsnachweise.	379
2. Meldungen zur Sozialversicherung	380
D. mehrere Arbeitsverhältnisse	382
§ 20 Krankenversicherung	385
A. Versicherungspflicht.	385
B. Bemessungsgrundlage.	387

Inhaltsverzeichnis

C. Beitragssätze	388
D. Beitragstragung und -zahlung	389
§ 21 Pflegeversicherung	391
§ 22 Rentenversicherung	393
A. Einführung	393
B. Versicherungspflicht	393
C. Beitragssatz und Bemessungsgrundlage	394
D. Beitragszahlung	395
§ 23 Arbeitslosenversicherung	397
A. Einführung	397
B. Versicherungspflicht	397
C. Beitragssatz und Bemessungsgrundlage	398
D. Beitragszahlung	398
E. Beitragsentlastung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	398
§ 24 Unfallversicherung	401
A. Einführung	401
B. Versicherte	401
C. Beitragspflicht	402
D. Beitragshöhe	402
E. Rechtsweg	403
§ 25 Umlagen U1 und U2, Lohnfortzahlungsversicherung	405
A. Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	405
B. Voraussetzungen der Umlage	405
C. Höhe und Bezugsgrößen der Umlagen U1 und U2	406
D. Höhe der Erstattungsleistung	406
E. Zuständigkeit und Verfahren	407
F. Versagung/Rückforderung/Aufrechnung	407
§ 26 Allgemeine Grundsätze für alle Teilzeitbeschäftigten	409
A. Grundlagen der Besteuerung	409
B. Lohnsteuerpauschalierung	409
C. ELStAM-Verfahren (sog. elektronische Lohnsteuerkarte	412
D. Lohnsteuerabzug	413
E. Lohn- und Gehaltsabrechnung	415
I. Erhebung der Lohnsteuer	415
II. Höhe der Lohnsteuer	418
III. Einbehalt und Abführung der Lohnsteuer	419
IV. Haftung des Arbeitgebers	422

V. Anrufungsauskunft	426
VI. Lohnsteueraußenprüfung	430
§ 27 Geringfügige Beschäftigung (ohne Haushaltshilfen)	433
A. Allgemeines	433
B. Tatbestandliche Voraussetzungen geringfügiger Beschäftigung	435
I. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	435
1. Regelmäßigkeit	435
2. Allgemeines zur Entgeltobergrenze	435
3. hinzurechnungsfreie Entgeltbestandteile	436
4. hinzurechnungspflichtige Entgeltbestandteile	437
5. Prognose zur Ermittlung des relevanten Arbeitseinkommens	437
6. Zusammenrechnung mit anderen Arbeitseinkommen	439
7. Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber oder mit verbundenen Unternehmen	443
8. geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt	444
II. Kurzfristige Beschäftigungen (Zeitgeringfügigkeit)	444
1. Allgemeines zur Zeitgeringfügigkeit	444
2. Zeitobergrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen	445
3. (keine) Berufsmäßigkeit	446
a) nach dem Status	446
b) nach dem Erwerbsverhalten, insb.: Rahmenvereinbarungen	447
III. Unvorhergesehene Überschreitungen der Obergrenzen	449
1. Überschreiten der Entgeltobergrenze	449
2. Überschreiten der Zeitobergrenze	450
C. Rechtsfolgen der Geringfügigkeit in der Sozialversicherung	450
I. weitgehende Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung	451
1. Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	451
2. Ausnahme: Rentenversicherung	452
3. Ausnahme: Unfallversicherung	453
II. Beiträge zur Sozialversicherung	453
1. Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bei Entgeltgeringfügigkeit	453
2. keinerlei Sozialversicherungsbeiträge bei Zeitgeringfügigkeit	455
III. sozialversicherungsrechtliche Verfahrensfragen	455
D. Lohnsteuerliche Behandlung der geringfügigen Beschäftigung	456
I. Wahlrecht des Arbeitgebers bei Entgeltgeringfügigkeit	456
II. beschränkte Pauschalierungsmöglichkeit bei Zeitgeringfügigkeit	457
III. lohnsteuerliche Verfahrensfragen	458
E. Übergangsvorschriften	460

Inhaltsverzeichnis

F. Die geringfügige Beschäftigung im anwaltlichen Mandat	460
I. Arbeitsrechtliche Beratung	460
II. Sozialversicherungsrechtliche Beratung	462
III. Steuerrechtliche Beratung	462
§ 28 Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten	465
A. Gesetzgebungsgeschichte und Gesetzeslage	465
B. Anwendungsvoraussetzungen	465
C. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	467
I. Krankenversicherung	467
II. Rentenversicherung	467
III. Unfallversicherung	468
IV. „Umlageversicherung“ nach dem AAG	469
D. Steuerrechtliche Behandlung	470
E. Haushaltsscheckverfahren	471
I. Träger des Haushaltsscheckverfahrens	471
II. Grundzüge des Haushaltsscheckverfahrens	472
F. Die haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnisse im anwaltlichen Mandat . .	473
§ 29 „Midi-Jobs“ und Übergangsbereich (Gleitzone)	475
A. Allgemeines, Gesetzeshistorie	475
B. Sozialversicherungsrechtlicher Übergangsbereich ab 1.7.2019	476
I. Allgemeines	477
II. Anwendungsvoraussetzungen	478
III. Beitragsbemessung	479
IV. Sozialversicherungsrechtliches Meldeverfahren	480
V. Anwendungsausschlüsse	480
C. Versicherungsschutz	481
D. Übergangsregelungen.	482
I. Gesetzesänderung zum 1.7.2019	482
II. ältere Übergangsregelungen	483
E. Steuerrechtliches.	483
F. Tabelle	484
§ 30 Muster, Checklisten, Formulare und Übersichten	485
A. Arbeitsrecht	485
I. Arbeitsvertrag Teilzeitbeschäftigte allgemein	485
II. Arbeitsvertrag Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)	488
III. Anzeige eines Reduzierungswunsches nach § 8 Abs. 1 TzBfG	493
IV. Anzeige eines befristeten Reduzierungswunsches nach § 9a Abs. 1 TzBfG .	493

V. Anzeige eines Verlängerungswunsches nach § 9 TzBfG	494
VI. Anzeige des Verlängerungswunsches unter Bezugnahme auf eine ausgeschriebene Stelle nach § 9 TzBfG	494
B. Geringfügige Beschäftigung allgemein	495
I. Muster: Fragebogen für geringfügig Beschäftigte (Langfassung)	495
II. Muster: Fragebogen für geringfügig Beschäftigte (Kurzfassung)	499
III. Muster: Bestätigung betreffend Rentenversicherungspflicht (Kurzfassung)	500
C. Geringfügig entlohnte Beschäftigung	501
I. Checkliste: Geringfügig entlohnte Beschäftigung	501
II. Muster: Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigung	501
D. Kurzfristige Beschäftigung	505
I. Checkliste: Kurzfristige Beschäftigung	505
II. Muster: Vertrag über kurzfristige Beschäftigung (befristeter Arbeitsvertrag)	505
E. Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten.	508
I. Checkliste: Voraussetzungen der geringfügigen Beschäftigung ausschließlich in Privathaushalten	508
II. Muster: Arbeitsvertrag mit geringfügig entlohntem Beschäftigten zur Beschäftigung in einem Privathaushalt	508
III. Muster: Vertrag über kurzfristige Beschäftigung in einem privaten Haushalt (befristeter Arbeitsvertrag)	512
Stichwortverzeichnis	517

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
AAG	Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen
ABl	Amtsblatt
ABl EU	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
AE	Arbeitsrechtliche Entscheidungen (Zeitschrift)
AEAO	Anwendungserlass zur Abgabenordnung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union
a.F.	alte Fassung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Amtsgericht
AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
ALB	Allgemeine Leistungsbedingungen
Alt.	Alternative
AltTZG	Altersteilzeitgesetz
AnwBl	Anwaltsblatt (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Zeitschrift)
APS	Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht (Kommentar)
AR	AR-Arbeitsrecht (Kommentar)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
arg. ex	Argument aus
Art.	Artikel
AO	Abgabenordnung

Abkürzungsverzeichnis

AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AVR Caritas	Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes
Az.	Aktenzeichen
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben x
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Sammlung der Entscheidungen des BAG
BAnz AT	Amtlicher Teil des Bundesanzeigers
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BeckOK ArbR	Beckscher Online Kommentar Arbeitsrecht
BErzGG	Bundenserziehungsgeldgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
betr.	betreffend
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BFHE	Sammlung der Entscheidungen des BFH
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz x
BQS	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
BR-Drucks	Bundesratsdrucksache
BSG	Bundessozialgericht

BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BStBl.	Bundessteuerblatt
BT-Drucks	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVV	Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DEÜV	Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift)
EG	Europäische Gemeinschaft
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EG-VO	Verordnung der Europäischen Gemeinschaft
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
ELStAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale

Abkürzungsverzeichnis

E-Mail	Elektronische Nachricht
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
Ergänzungsbd.	Ergänzungsband
ESF	Europäischen Sozialfond
EStG	Einkommenssteuergesetz
etc.	und die übrigen (Dinge)
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUR	Euro
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f.	folgende
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht (Zeitschrift)
FeiertagslohnzahlungsG	Feiertagslohnzahlungsgesetz
ff.	fortfolgende
FG	Finanzgericht
FGO	Finanzgerichtsordnung
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
FR	FinanzRundschau
FS	Festschrift
FTE	full time equivalent = Vollbeschäftigtenäquivalent

G	Gramm
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggfs.	gegebenenfalls
GKG	Gerichtskostengesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHR	GmbH-Rundschau (Zeitschrift)
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HdB KündigungR	Handbuch Kündigungsrecht, Pauly/Osnabrügge
HFR	Höchstrichterliche Finanzrechtsprechung (Zeitschrift)
HGB	Handelsgesetzbuch
HG NRW	Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen
HRG	Hochschulrahmengesetz
Hs.	Halbsatz
HWK	Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar
HwO	Handwerksordnung
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.E.	im Ergebnis
IFG	Informationsfreiheitsgesetz
i.H.v.	in Höhe von
insb.	Insbesondere
InsO	Insolvenzordnung
i.R.d.	im Rahmen der/des
i.S.d.	im Sinne der/des

Abkürzungsverzeichnis

i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
JAEG	Jahresarbeitsentgeltgrenze
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht
Kg	Kilogramm
KO	Konkursordnung
KR	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KTS	Zeitschrift für Insolvenzrecht
Kug	Kurzarbeitergeld
KVLG Gesetz	Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGReport	Schnelldienst zur Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte (Zeitschrift)
LFZG	Lohnfortzahlungsgesetz
LG	Landgericht
lit.	Buchstabe
LSG	Landessozialgericht
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuerrichtlinie
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
MERL	Massenentlassungsrichtlinie
MiLoG	Mindestlohngesetz
Mio.	Million
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MüKo-BGB	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

MuSchG	Mutterschutzgesetz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NachwG	Nachweisgesetz
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
n. rk.	nicht rechtskräftig
NRW	Nordrhein-Westfalen
n.v.	nicht veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht (Zeitschrift)
o.Ä.	oder Ähnliche/s
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OLG	Oberlandesgericht
OVG	Oberverwaltungsgericht
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PStV	Personenstandsverordnung
R	Richtlinie
RABl.	Reichsarbeitsblatt
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rdn	Randnummer (interner Verweis)
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer (externer Verweis)
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung

Abkürzungsverzeichnis

S.	Satz/Seite
s.	siehe
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
Slg.	Sammlung
SGb	Die Sozialgerichtsbarkeit (Zeitschrift)
SGG	Sozialgerichtsgesetz
sog.	sogenannte/r/s
SozR	Sozialrecht
StGB	Strafgesetzbuch
St. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StW	Steuerwarte (Zeitschrift)
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
TV ATZ	Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
U	Umlage
u.a.	und andere
ULAK	Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
UmwG	Umwandlungsgesetz
Unterabs.	Unterabsatz
u.s.w.	und so weiter
v.	vom/von
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
Var.	Variante
VG	Verwaltungsgericht

vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
VVG	Versicherungsvertragsgesetz
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwVG	Verwaltungsvollstreckungsgesetz
wg.	wegen
WM	Wertpapiermitteilungen
z.B.	zum Beispiel
Ziff.	Ziffer
ZinsO	Zeitschrift für das gesamte Insolvenz- und Sanierungsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
ZPO	Zivilprozessordnung
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (Zeitschrift)

Literaturverzeichnis

- Ackmann*, Annahmeverzug – Anrechnung anderweitigen Verdienstes bei Teilzeitbeschäftigung – Haftung des Arbeitnehmers bei Doppelarbeitsverhältnis, SAE 1991, 222
- Annuß*, Das Verbot der Altersdiskriminierung als unmittelbar geltendes Recht, BB 2006, 325
- Annuß/Thüsing* (Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 3. Auflage 2012
- Arbeitsrechtsausschuß des Deutschen Anwaltvereins*, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, DB 2000, 2223
- Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 5. Auflage 2017
- Bader/Fischermeier/Gallner u.a.*, KR Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 12. Auflage 2019
- Bauer*, Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, NZA 2000, 1039
- Bayreuther*, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, 1577
- Bayreuther*, Entwurf eines Gesetzes zur Brückenteilzeit, NZA 2018, 566
- Becker/Etzel/Bader u.a.*, KR Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 12. Auflage 2019 (zitiert: KR/Bearbeiter, § Rn)
- Beckschulze*, Die Durchsetzbarkeit des Teilzeitanpruchs in der betrieblichen Praxis, DB 2000, 2598
- Böcken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG Handkommentar, 5. Auflage 2018
- Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr*, BAT-Kommentar, Loseblatt
- Bredemeier/Neffke*, TVöD/TV-L-Kommentar Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, 5. Auflage 2017
- Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrick*, TVöD-Kommentar Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Loseblattwerk

Literaturverzeichnis

- Brose*, Die sozialversicherungsrechtlichen Nebenwirkungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit, NZS 2012, 499
- Buchner/Becker*, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Kommentar, 8. Auflage 2008
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Bekanntmachung des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes und des Faktors F für das Jahr 2019 vom 14.12.2018, BAnz AT 24.12.2018 B3
- Bundesanstalt für Arbeit*, IAB Kurzbericht „Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003“
- Canaris*, Das Fehlen einer Kleinbetriebsregelung für die Entgeltfortzahlung an kranke Angestellte, RdA 1997, 267
- Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese*, BAT-Kommentar, Loseblatt
- Dau/Düwell/Joussen* (Hrsg.) Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, LPK-SGB IX, 5. Auflage 2006
- Däubler*, Das geplante Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZIP 2000, 1961
- Däubler*, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZIP 2001, 217
- Däubler/Deinert/Zwanziger* (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 10. Auflage 2017
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath* (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektiven Bezügen, Handkommentar 4. Auflage, 2017
- Deutsche Rentenversicherung Bund* (Hrsg.), SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung, 20. Auflage 2017
- Dieterich/Hanau/Schaub* (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage 2019
- Diller*, § 622 BGB und Quartalskündigungsfristen, NZA 2000, 293
- Diller*, Der Teilzeitwunsch im Prozess: Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt, insbesondere bei nachfolgenden Tarifverträgen, NZA 2001, 589
- Dornbusch/Fischermeier/Löwisch*, AR Kommenter zum gesamten Arbeitsrecht, 9. Auflage 2019
- Dörner/Luczak/Wildschütz/Baeck/Hoß* (Hrsg.), Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 14. Auflage 2017
- Drüen*, Grenzen der Steuerentrichtungspflichten, FR 2004, 1134 ff.
- Düwell*, Die Brückenteilzeit nach dem Kabinettsbeschluss vom 13.06.2018, juris-PR-ArbR 26/2018 Anm. 1

- Ems* (Hrsg.), Das Praxishandbuch der Teilzeitkräfte & Aushilfen, Loseblatt
- Fitting u.a.*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 29. Auflage 2018
- Flatten/Coeppicus*, „Betriebliche Gründe“ im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, ZIP 2001, 1477
- Freihube/Sasse*, Was bringt das neue Pflegezeitgesetz, DB 2008, 1320
- Gaul/Wisskirchen*, Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, BB 2000, 2466
- Gotthardt*, Teilzeitanspruch und einstweiliger Rechtsschutz, NZA 2001, 1183
- Groeger*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2014
- Gröninger/Thomas*, Mutterschutzgesetz, Kommentar, Loseblatt
- Hamacher/Ulrich*, Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen nach Inkrafttreten und Änderung des AGG, NZA 2007, 657
- Hamann/Rudnik*, Anm. zu OLG Frankfurt, Urteil vom 8.5.2014 – 16 U 175/13 –, juris, Haftung des Personalberaters wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch Weitergabe von AGG-rechtswidrigen Ablehnungsgründen an Bewerberin, juris-PR-ArbR 24/2014 Anm. 2
- Hanau*, Festschrift für Herbert Buchner zum 70. Geburtstag, 2009
- Hanau*, Festschrift G. Müller (1981), 169
- Hanau*, Offene Fragen zum Teilzeitgesetz, NZA 2001, 1168
- Heidel/Pauly* (Hrsg.), Steuerrecht in der anwaltlichen Praxis, 4. Auflage 2011
- Heidel/Pauly/Amend* (Hrsg.), AnwaltFormulare, 9. Auflage 2018
- Henssler/Willemsen/Kalb* (Hrsg.), Arbeitsrecht, Kommentar, 8. Auflage 2018
- Hexel/Lüders*, Offene Fragen des neuen Pflegerechts, NZS 2009, 264
- Hopfner*, Formelle Wirksamkeitserfordernisse des Antrags des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit, DB 2001, 2144
- v. Hoyningen-Huene/Linck*, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 15. Auflage 2013
- Hromadka*, Befristete und bedingte Arbeitsverhältnisse neu geregelt, BB 2001, 674
- Hromadka*, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, NJW 2001, 400
- Hümmerich/Lücke/Mauer* (Hrsg.), Arbeitsrecht. Vertragsgestaltung. Prozessführung. Personalarbeit. Betriebsvereinbarungen, 9. Auflage 2018
- Joussen*, Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz, NZA 2009, 69

Literaturverzeichnis

- Kamanabrou*, Europarechtskonformer Schutz vor Benachteiligungen bei Kündigungen, RdA 2007, 199
- Kazmierczak*, Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1.4.2003, NZS 2003, 186
- Kelber/Zeißig*, Das Schicksal der Gegenleistung bei der Reduzierung der Leistung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, NZA 2001, 577
- Kirchhof*, Einkommensteuergesetz (EStG) Kommentar, 17. Auflage 2018
- Kittner/Däubler/Zwanziger*, Kündigungsschutzrecht (KSchR), Kommentar, 10. Auflage 2017
- Klein*, Abgabenordnung: AO, 14. Auflage, 2018
- Kliemt*, Der neue Teilzeitananspruch, NZA 2001, 63
- Knittel*, SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 11. Auflage 2018
- Kohte/Schulze-Scholl*, Anmerkung zu LArbG Köln 9. Kammer, Urteil vom 08.08.2012, 9 Sa 86/12, Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, jurisPR-ArbR20/2014 Anm.1
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, 2002
- Kossens/von der Heide/Maaß*, SGB IX, Kommentar, 4. Auflage 2015
- Küttner* (Hrsg.), Personalbuch 2019, 26. Auflage 2019
- Laux/Schlachter*, Teilzeit- und Befristungsgesetz Kommentar, 2. Auflage 2011
- Leßmann*, Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im neuen Bundeserziehungsgeldgesetz, DB 2001, 94, 97
- Leuchten*, Festschrift für Herbert Buchner zum 70. Geburtstag, 2009
- Lieb/Jacobs*, Arbeitsrecht, 9. Auflage 2006
- Lindemann/Simon*, Die neue Elternzeit, NJW 2001, 258
- Löwisch*, Kündigungen unter dem AGG, BB 2006, 2189
- Löwisch/Schüren*, Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen von Teilzeitarbeit und kürzerer Arbeit, BB 1984, 925
- Lüke/Wax* (Hrsg.), Münchener Kommentar zur Zivilprozeßordnung, Band 3, 5. Auflage 2017
- Meinel/Heyn/Herms*, TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), Kommentar, 5. Auflage 2015

- Mengel*, Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit, BB 2002, 1545
- Mösbauer*, Möglichkeiten des Haftungsausschlusses bei der Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers, FR 1995, 173
- Mösbauer*, Grenzen der haftungsmäßigen Inanspruchnahme des Arbeitgebers für die Lohnsteuer der Arbeitnehmer, FR 1995, 727
- Moosler*, Arbeitsrecht-Blattei (Rechts- und Wirtschaftspraxis, Gruppe 11), Loseblatt
- Müller*, Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und seine Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis, BB 2008 1058
- Müller*, Die Änderung im Familien- und Pflegezeitrecht, BB 2014, 3125
- Müller-Thele/Neu*, Kündigungsschutzprozesse – Vereinbarkeit von § 622 Abs. 2 S. 2 BGB mit dem Gemeinschaftsrecht, MDR 2008, 537
- Musielak/Voit*, ZPO (Zivilprozessordnung), Kommentar, 16. Auflage 2019
- Neumann/Pahlen/Winkler/Jabben*, Sozialgesetzbuch IX, Kommentar, 13. Auflage 2018
- Niesel*, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Band 1 und 2, Loseblatt
- Osnabrügge*, Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 14 TzBfG, NZA 2003, 639
- Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 79. Auflage 2019
- Pauly/Osnabrügge*, Das neue Arbeits- und Sozialrecht, 2003
- Pauly/Osnabrügge*, Handbuch Kündigungsrecht, 5. Auflage 2017
- Peters-Lange/Rolfs*, Reformbedarf und Reformgesetzgebung im Mutterschutz- u. Erziehungsrecht, NZA 2000, 682
- Preis/Gotthard*, Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, DB 2001, 145
- Preis/Gotthard*, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, DB 2000, 2065
- Preis/Nehring*, Das Pflegezeitgesetz, NZA 2008, 729
- Ramrath*, Arbeitsrechtliche Fragen der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs, DB 1987, 1785
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1/1. Halbband, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1/2. Halbband, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)

Literaturverzeichnis

- Reiserer/Penner*, Teilzeitarbeit – Ablehnung des Arbeitgebers wegen betrieblicher Gründe nach § 8 TzBfG, BB 2002, 1694
- Richardi/Annufß*, Gesetzliche Neuregelung von der Teilzeitarbeit und Befristung, BB 2000, 2201
- Richardi/Thüsing/Annufß*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 16. Auflage 2018
- Richardi/Wlotzke* (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 2, 3, 3. Auflage 2009 (zitiert: MünchArbR/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Richardi/Wlotzke* (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Ergänzungsband, 2. Auflage 2001 (zitiert: MünchArbR/Bearbeiter, Ergänzungsbd., § 1 Rn 1)
- Rieble/Gutzeit*, Das Altersteilzeitgesetz (ATzG) 1996 und seine betriebsverfassungsrechtliche Implikation, BB 1998, 638
- Ring*, Anwaltkommentar Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, 2001
- Rittweger/Petri/Schweikert*, Altersteilzeit, Kommentar, 2. Auflage 2002
- Rolfs*, Das neue Recht der Teilzeitarbeit, RdA 2001, 129
- Rolfs*, Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung und „Gleitzone“ nach dem Zweiten Hartz-Gesetz, NZA 2003, 65 ff.
- Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching*, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht (zitiert: BeckOK R/G/K/U/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Schafft*, Zur arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Kündbarkeit der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, FA 2000, 370
- Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Auflage 2017
- Schaub/Koch*, Arbeitsrecht von A-Z, 23. Auflage 2019
- Schiefer*, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, DB 2000, 2118
- Schleusener*, Europarechts- und Grundgesetzeswidrigkeit von § 622 II 2 BGB, NZA 2007, 358
- Schmidt*, Einkommenssteuergesetz (EStG), Kommentar, 37. Auflage 2018
- Schüren*, Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte, NZA 1993, 529
- Sobik* (Hrsg.), Praxis-Check Teilzeitkräfte und Aushilfen, Band 1: Teilzeitkräfte & Mini-Jobs, 1. Auflage 2006
- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltscheckverfahren vom 17.2.2003

- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Mitteilung vom 2.11.2006: Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone
- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Rundschreiben: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 24.8.2006
- Stahlhacke/Preis/Vossen*, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Handbuch, 11. Auflage 2015
- Staudacher/Hellmann/Hartmann/Wenk*, Teilzeitarbeit, 1. Auflage 2003
- Straub*, Erste Erfahrungen mit Teilzeit- und Befristungsgesetz, NZA 2001, 919
- Stück*, Arbeitgeberkündigung im Altersteilzeitverhältnis, NZA 2000, 749
- Tavakoli/Westhauser*, Vorlegen oder Durchentscheiden? – Kompetenzüberschreitung nationaler Gerichte bei Berechnung der Kündigungsfrist gem. § 622 BGB?, DB 2008, 702
- Temming*, Der Fall Palacios: Kehrtwende im Recht der Altersdiskriminierung?, NZA 2007, 1193
- Thüsing*, Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht, RdA 2008, 51
- Tipke/Kruse*, Abgabenordnung – Finanzgerichtsordnung (Loseblatt)
- Wank*, Die Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsrecht, RdA 1985, 1
- Zmarzlik/Zipperer/Viethen/Vieß*, Mutterschutzgesetz, Mutterschutzleistungen, Kommentar, 9. Auflage 2005

§ 1 Arbeitnehmereigenschaft

Teilzeitbeschäftigter ist nach § 2 Abs. 1 TzBfG derjenige, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte sind bereits nach der Legaldefinition in § 2 Abs. 1 TzBfG Arbeitnehmer. Arbeitnehmer ist derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.¹ Das Maß der **persönlichen Abhängigkeit** bestimmt sich maßgeblich aus der Eingliederung in die betriebliche Organisation durch das Vorhandensein von Weisungsrechten bezüglich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit. Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit ist nach der Rechtsprechung kein relevantes Kriterium für die Frage, ob der Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ist² und deshalb die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze Anwendung finden. Unmaßgeblich für die grundsätzliche Qualifikation als Arbeitnehmer ist auch – gerade für Teilzeitbeschäftigte – das Maß der wirtschaftlichen Abhängigkeit.³

Die Tatsache, dass sich die Frage der Arbeitnehmereigenschaft nach den allgemeinen Grundsätzen richtet, gilt ausnahmslos für alle Teilzeitbeschäftigten. Unerheblich für den arbeitsrechtlichen Status ist die **sozialversicherungsrechtliche Beurteilung**, was sich für die Entgeltgeringfügigkeit ausdrücklich aus § 2 Abs. 2 TzBfG ergibt. Daraus resultiert, dass auch geringfügig Beschäftigte sowie Werkstudenten Arbeitnehmer sind, wenn die Kriterien des BAG zur Abgrenzung der Arbeitnehmereigenschaft auf sie zutreffen.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft und damit die Geltung der arbeitsrechtlichen Schutzgesetze sind zudem grundsätzlich nicht der **Rechtswahlfreiheit** der Parteien unterworfen, sondern alleine Frage der tatsächlichen Ausgestaltung des Dienstverhältnisses. Dies gilt auch und in besonderer Weise für die Arbeitsverhältnisse des Öffentlichen Dienstes. Sehen die einschlägigen Normen keine bestimmte Rechtsform vor, gelten die allgemeinen Grundsätze. Auch und gerade dem Staat steht es nicht frei, sich dem Schutz- und Kontrollumfang des sozialen Arbeitnehmerschutzrechts durch eine freie Rechtswahl zu entziehen.

An **Hochschulen** können neben Beamtenverhältnissen und Arbeitsverhältnissen auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden.⁴ Dies gilt allerdings nicht, soweit Gesetze Rechtsformzwänge vorsehen, wie dies § 53 Abs. 1 HRG für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelt. Auch Landesgesetze beinhalten ent-

1 BAG v. 21.2.2017 – 1 ABR 62/12, NZA 2017, 662; BAG v. 7.9.1995 – 8 AZR 515/94, NZA 1996, 33.

2 BAG v. 11.3.1998 – 5 AZR 522/96, NZA 1998, 705, 707; BAG v. 30.10.1991 – 7 ABR 19/91, NZA 1992, 407; a.A.: ArbG Oldenburg v. 7.6.1996 – 3 Ca 819/95, NZA-RR 1997, 162, 163.

3 BAG v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91, AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

4 BAG v. 18.7.2007 – 5 AZR 854/06, NZA-RR 2008, 103;

§ 1 Arbeitnehmereigenschaft

sprechende Rechtsformzwänge, so z.B. §§ 44 Abs. 1; § 45 Abs. 1 HG NRW für wissenschaftliche Mitarbeiter, die im Beamtenverhältnis oder im Arbeitsverhältnis beschäftigt werden können. Den Universitäten bzw. den Ländern ist es, soweit solche Rechtsformzwänge reichen, daher verwehrt, in diesem Bereich „öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse besonderer Art“ zu begründen und damit die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutznormen zu vermeiden.⁵ Auch im Übrigen kommen Umdeutungen in Betracht, wenn die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses dazu geeignet ist, sich zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu entziehen.⁶ Der gesetzliche Typenzwang gilt wegen § 4 TzBfG auch für Teilzeitbeschäftigte.⁷ Ein Grundsatz, wonach der Rechtsformzwang nur für „hauptberuflich Beschäftigte“, mithin nicht für „nebenberuflich Beschäftigte“ gelten soll, existiert nicht. Ein solcher wäre zudem vor dem Hintergrund des Art. 3 Abs. 1 GG, dessen einfachgesetzliche Ausgestaltung das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG ist, auch nicht verfassungsgemäß, da er eine nur an die Arbeitszeit anknüpfende Diskriminierung darstellen würde.

⁵ BAG v. 14.9.2011 – 10 AZR 466/10, NZA-RR 2012, 616.

⁶ BAG v. 14.9.2011 – 10 AZR 466/10, NZA-RR 2012, 616.

⁷ Offen gelassen: BAG v. 18.7.2007 – 5 AZR 854/06, NZA-RR 2008, 103.

§ 2 Gleichbehandlungsgebot, § 4 TzBfG

A. Gesetzliche Grundlagen und Inhalt

Teilzeitarbeit und deren rechtliche Gleichbehandlung ist erst seit etwa den achtziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in den Blick des Gesetzgebers gerückt. Ein Meilenstein war zweifellos das Inkrafttreten des **Beschäftigungsförderungsgesetzes** 1995 (BeschFG), das erstmals den Grundsatz der „Gleichbehandlung der Teilzeit“ normierte. Eine Einbeziehung der unter sozialversicherungsrechtlichem Blickwinkel entstandenen Sonderformen der Teilzeitarbeit gab es zunächst nicht. Das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**, das zum 1.1.2001 das BeschFG abgelöst hat, bezieht kraft ausdrücklicher Regelung in § 2 Abs. 2 die geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Entgeltgeringfügigkeit) nunmehr auch ausdrücklich in den Regelungsbereich ein. Auch kurzfristige geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV unterfallen dem TzBfG, sofern sie in einem Teilzeitarbeitsverhältnis erbracht werden. Die Nichterwähnung in § 2 Abs. 2 TzBfG resultiert lediglich daraus, dass kurzfristige Beschäftigungen ebenso gut in einem Vollzeitarbeitsverhältnis erbracht werden können.

Die **Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern** war eines der maßgeblichen Ziele, die man mit dem BeschFG verfolgte.¹ Demgemäß konkretisierte das BeschFG in § 2 Abs. 1 den Gleichbehandlungsgrundsatz für Teilzeitarbeitskräfte. § 2 BeschFG lautete:

§ 2 BeschFG Verbot der unterschiedlichen Behandlung

(1) ¹Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

(2) ¹Teilzeitbeschäftigt sind die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes. ²Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt.

Die Norm des § 2 Abs. 1 BeschFG war dabei nicht konstitutiv, sondern konkretisierte den allgemeinen und aus Art. 3 Abs. 1 GG erwachsenden **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**.²

Der so ausformulierte Gleichbehandlungsgrundsatz ist heute in § 4 TzBfG normiert. Während die §§ 1, 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Diskriminierung aufgrund von Merkmalen verbieten, die mit der Person des einzelnen Arbeitnehmers ver-

¹ Regierungsbegründung vom 4.5.1983, BR-Drucks 393/84, 17.

² MünchArbR/Schüren, Ergänzungsbd., § 161 Rn 44; Moosler, in: AR-Blattei SD, 1560 Teilzeitarbeit, Rn 27; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 44 Rn 38.

§ 2 Gleichbehandlungsgebot, § 4 TzBfG

knüpft sind, verbietet § 4 TzBfG die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund der Besonderheiten ihres Arbeitsvertrages. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dies gilt insbesondere auch mit Blick auf das Entgelt: Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder jede andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

- 5 Teilzeitarbeitskräfte sind nicht nur innerhalb der **Vergleichsgruppe** der Teilzeitarbeitskräfte gleich zu behandeln, sondern vielmehr auch gegenüber den Vollzeitbeschäftigten. Die individuelle Dauer der Arbeitszeit ist deshalb bereits kein geeignetes Differenzierungskriterium bei der Vergleichsgruppenbildung.
- 6 Ausdruck des Gleichbehandlungsgebots ist es, dass alle arbeitsrechtlichen Gesetze grundsätzlich auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden sind, es sei denn, die maßgebliche Norm ist nach ihrem Sinn und Zweck nicht anwendbar, weil sie z.B. die Einhaltung der vollen Arbeitszeit voraussetzt.³ Nach der ausdrücklichen Regelung des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG scheidet die Dauer der Arbeitszeit als Differenzierungskriterium aus. Eine Ungleichbehandlung wegen der Arbeitszeit liegt dabei immer dann vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen knüpft.⁴ Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt.⁵
- 7 Nach § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (sog. **Pro-rata-temporis-Grundsatz**).
- 8 Für die Frage, ob geringfügig Beschäftigte hinsichtlich ihrer Arbeitsvergütung entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, kommt es auf einen Vergleich mit dem **Bruttoentgelt** vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter an, unabhängig davon, dass sich aus unterschiedlichen steuerlichen Belastungen aber auch aufgrund unterschiedlicher sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung für Teilzeitbeschäftigte deutliche Netto-Vorteile ergeben können.⁶

3 *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 43 Rn 30 ff.

4 BAG v. 26.9.2001 – 10 AZR 714/00, BAGE 99, 140; BAG v. 15.12.1998 – 3 AZR 239/97, BAGE 90, 303; BAG v. 24.9.2003 – 10 AZR 675/02, NZA 2004, 611.

5 BAG v. 26.9.2001 – 10 AZR 714/00, BAGE 99, 140; BAG v. 24.9.2003 – 10 AZR 675/02, NZA 2004, 611.

6 LAG Düsseldorf v. 3.2.2011 – 5 Sa 1351/10, LAG Hamm v. 29.7.2011 – 18 Sa 2049/10.

§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG; es handelt sich somit um ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit. Dies hat zur Konsequenz, dass eine **Ungleichbehandlung beim Entgelt** zulässig, ggf. sogar geboten ist, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht die gleiche Behandlung ungleicher Sachverhalte, sondern verbietet eine ungleiche Behandlung gleicher Sachverhalte. Bei der Gewährung von pauschalen Zulagen ist daher eine Reduzierung pro rata temporis entsprechend der Arbeitszeit keine Ungleichbehandlung, sondern vielmehr Ausdruck des Gleichbehandlungsgebots gem. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG.⁷

9

Eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten kann in vielen Fällen auch eine **mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts** sein, da die entsprechende Benachteiligung aufgrund der Beschäftigungsquoten typischerweise überwiegend Frauen betrifft. Nach wie vor sind in Deutschland vorwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt. 2016 war fast jede zweite erwerbstätige Frau von 20 bis 64 Jahren (47 %) in Teilzeit tätig. Der Anteil der Männer mit einem Teilzeitjob ist in Deutschland hingegen weiterhin klein. Nur etwa neun Prozent der erwerbstätigen Männer zwischen 20 und 64 Jahren arbeiteten im Jahr 2016 in Teilzeit.⁸ Art. 119 EWG-Vertrag erfasst nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.⁹ Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regel zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, die Benachteiligung aber erheblich mehr Frauen als Männer (oder umgekehrt) betrifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.¹⁰ Eine mittelbare Diskriminierung liegt demnach dann nicht vor, wenn die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist.¹¹ Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ist vom Verbot der §§ 1, 7 AGG i.V.m. § 3 AGG erfasst. In der Praxis ist diese zusätzliche indirekte Kontrolle aufgrund des umfassenden Diskriminierungsschutzes des § 4 TzBfG aber nicht von besonderer Bedeutung.

10

Dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG korrespondiert mit dem in § 5 TzBfG enthaltenen **Benachteiligungsverbot**. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem TzBfG, wozu auch die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer diskriminierenden Regelung gehört, benachteiligen. Die

11

⁷ BAG v. 24.9.2008 – 10 AZR 634/07, NZA 2008, 1422.

⁸ Quelle: Statistisches Bundesamt.

⁹ Z.B. EuGH v. 13.5.1986 – 170/84, AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

¹⁰ EuGH v. 13.7.1989 – 171/88, AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

¹¹ BAG v. 26.2.1992 – 5 AZR 225/91 (juris).

Vorschrift des § 5 TzBfG wiederholt das in § 612a BGB enthaltene Maßregelungsverbot und geht inhaltlich nicht über dieses hinaus.¹²

B. Rechtsfolgen von Diskriminierung

- 12** Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot ist, dass eine widersprechende Regelung nach § 134 BGB (teil-)nichtig und damit unbeachtlich ist. Im Falle der (Teil-)Nichtigkeit diskriminierender Bestimmungen gelten die §§ 306 Abs. 1, 2, § 139 BGB. Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an, denn der Arbeitnehmer verlangt keinen verschuldensabhängigen Schadensersatz, sondern Erfüllung seines Anspruchs auf Gleichbehandlung beziehungsweise seines arbeitsvertraglichen Anspruchs.¹³
- 13** Ist eine diskriminierende Vergütung vereinbart, hat der Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die übliche Vergütung, § 612 Abs. 2 BGB, also auf den seiner Arbeitszeit entsprechenden Anteil der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten.¹⁴ Dies kann auch eine übertarifliche Vergütung sein.¹⁵
- 14** Neben dem vertraglichen Vergütungsanspruch, der sich aus dem Arbeitsvertrag i.V.m. § 612 BGB ergibt, sind Schadensersatzansprüche nicht ausgeschlossen. Das BAG hatte die Vorgängerregelung des § 4 TzBfG, nämlich § 2 BeschFG als **Schutzgesetz i.S.v. § 823 Abs. 2 BGB** beurteilt. Dasselbe gilt folglich auch für § 4 TzBfG. Schadensersatzansprüche sind somit als Rechtsfolge einer Diskriminierung nicht ausgeschlossen. In Betracht kommen insbesondere Schadensersatzansprüche im Wege der Naturalrestitution, z.B. bei Diskriminierung im Bereich der Altersversorgung.
- 15** *Beispiel*
Diskriminiert ein Arbeitnehmer durch entsprechende vertragliche Regelungen einen Arbeitnehmer im Bereich der Zusage betrieblicher Altersversorgung, so hat er diesen Arbeitnehmer nachträglich dem Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen. Wenn eine Nachversicherung nicht mehr möglich ist, so hat er einen gleichwertigen Versorgungsanspruch anderweitig zu begründen.¹⁶
- 16** Tarifvertragliche oder einzelvertragliche Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen erfassen nach der Rechtsprechung des BAG nicht Ansprüche auf Gleichbehandlung.¹⁷

12 Annuß/Thüsing/Thüsing, TzBfG, § 5 Rn 1; Däubler, ZIP 2000, 1961, 1965; Bauer, NZA 2000, 1040.

13 BAG v. 15.10.2003 – 6 AZR 657/07, NZA 2004, 551.

14 BAG v. 24.9.2008 – 6 AZR 657/07, NZA-RR 2009, 221.

15 BAG v. 26.5.1993 – 3 AZR 172/92, DB 1993, 2288.

16 BAG v. 13.5.1997 – 3 AZR 66/96, NZA 1997, 1294; BAG v. 29.1.1997 – 2 AZR 370/96, NZA 1997, 728; BAG v. 16.5.1995 – 3 AZR 687/94, NZA 1996, 48.

17 BAG v. 12.6.1996 – 5 AZR 960/94, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Werkstudent.

C. Beweislastfragen

Die **Darlegungs- und Beweislast** für eine diskriminierende Regelung trifft den Arbeitnehmer, denn § 4 Abs. 1 TzBfG enthält keine abweichende Beweislastregel. Der Arbeitnehmer hat somit darzulegen, dass und inwieweit er gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ungleich behandelt wurde. Demgegenüber obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis eines sachlichen Grundes.¹⁸ Die Verteilung der Beweislast folgt den Grundsätzen der **abgestuften Darlegungs- und Beweislast**.

Diese Beweislastverteilung ist auch mit der **Richtlinie 97/80/EG** vereinbar, da diese nur die Beweislastverteilung im Rahmen der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrifft.

D. Auskunftsanspruch

Möchte der Arbeitnehmer zunächst außergerichtlich feststellen, ob ein Sachgrund für eine von ihm festgestellte Differenzierung vorliegt, so steht ihm nach § 242 BGB ein **Auskunftsanspruch** zu.¹⁹ Dieser richtet sich auf Auskunft darüber, welche Kriterien einer unterschiedlichen Behandlung zugrunde gelegt worden sind. Dies soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, zu beurteilen, ob er gerichtlich gegen eine von ihm vermutete Ungleichbehandlung vorgehen möchte.

Zum 6.7.2017 ist zudem das **Entgelttransparenzgesetz** in Kraft getreten. Beschäftigte können nun gem. § 10 EntgTranspG Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen und daraus dann Gleichbehandlungsansprüche ableiten. Auch wenn Ziel des Gesetzes primär ist, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen, wird der Anspruch auch geeignet sein, Ungleichbehandlungen wegen Teilzeit aufzudecken. Allerdings gilt der Auskunftsanspruch nur bei Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

E. Kasuistik

Die Gerichte haben eine umfangreiche Kasuistik zu den Konsequenzen des Diskriminierungsverbotes entwickelt. Im Folgenden sollen zu wichtigen Merkmalen relevante Entscheidungen für die anwaltliche Praxis aufgezählt werden. Im Übrigen wird auf die Dar-

18 BAG v. 16.1.2003- 6 AZR 222/01, NZA 2003, 971; BAG v. 29.1.1992 – 5 AZR 518/90, NZA 1992, 1037.

19 *Laux/Schlachter*, TzBfG, § 4 Rn 228.

stellung zu den einzelnen Themenbereichen in diesem Buch sowie auf die einschlägigen Rechtsprechungs-ABC verwiesen.²⁰

- 22** Als Folge des Diskriminierungsverbotes ist es unzulässig, Teilzeitbeschäftigte aus der betrieblichen **Altersversorgung** auszunehmen.²¹ Allerdings kann die Höhe der Altersversorgung entsprechend der verkürzten Arbeitszeit gekürzt werden (pro rata temporis).²² Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Verschaffung der ihm rechtswidrig versagten Altersversorgung. Ist eine Nachversicherung nicht mehr möglich, so muss der Arbeitgeber eine adäquate Alternativversorgung schaffen, gegebenenfalls muss er selbst in die Versorgungszusage eintreten.²³
- 23** Unzulässig ist es, Teilzeitbeschäftigte von der Vergabe von **Arbeitgeberdarlehen** auszunehmen, wenn Vollzeitbeschäftigten regelmäßig solche Darlehen gewährt werden.²⁴
- 24** Ob es zulässig ist, für Teilzeitarbeitnehmer längere **Bewährungszeiten** vorzusehen als für Vollzeitbeschäftigte, hängt davon ab, ob die Bewährungszeit das steigende Erfahrungswissen durch den Aufstieg honorieren soll oder nicht.²⁵ Dasselbe gilt für die **Stufenzuordnungen** nach den Tarifwerken des Öffentlichen Dienstes. Auch der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung setzt keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraus.²⁶
- 25** Unzulässig ist es, einen mit drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätigen Arbeitnehmer vom Bezug eines jährlich im Voraus bezahlten pauschalierten **Essensgeldzuschusses** auszunehmen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen so gestaltet sind, dass alle Beschäftigten einen Zuschuss erhalten, von denen zu erwarten ist, dass sie typischerweise ein Mittagessen während ihrer Arbeitszeit einnehmen, und dies auf den Teilzeitbeschäftigten ebenfalls zutrifft.²⁷
- 26** Besondere Vergünstigungen, die mit der **Lage der Arbeitszeiten** zusammenhängen, können Teilzeitbeschäftigte nicht kompensiert verlangen. So haben Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 12:00 Uhr endet, keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung an Tagen, an denen der Arbeitgeber ab 12:00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt.²⁸ Gewährt der Arbeitgeber Freistellung an Brückentagen, stellt dies keine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit dar, wenn nicht die

20 Vgl. z.B. *Küttner/Poeche*, Nr. 403 Rn 76 ff.

21 BAG v. 20.11.1990 – 3 AZR 613/89, DB 1991, 1330; BAG v. 14.3.1989 – 3 AZR 490/87, DB 1989, 2336; BAG v. 14.10.1986 – 3 AZR 66/83, DB 1987, 994.

22 BAG v. 25.10.1994 – 3 AZR 149/94, NZA 1995, 730.

23 BAG v. 28.7.1992 – 3 AZR 173/92, DB 1993, 169.

24 BAG v. 27.7.1994 – 10 AZR 538/93, DB 1994, 2348.

25 BAG v. 2.12.1992 – 4 AZR 152/92, DB 1993, 586.

26 BAG v. 27.3.2014 – 6 AZR 571/12, BAGE 148, 1.

27 BAG v. 26.9.2001 – 10 AZR 714/00, DB 2002, 47.

28 BAG v. 26.5.1993 – 5 AZR 184/92, DB 1994, 99.

Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft, sondern lediglich die Lage der Arbeitszeit.²⁹

Ob Teilzeitarbeitnehmer von Leistungen oder Vergünstigungen ausgeschlossen werden dürfen, die Vollzeitarbeitnehmer erhalten, richtet sich nach dem **Leistungszweck**.³⁰ Knüpft eine Leistung an Betriebstreue an und bezweckt sie eine weitere Betriebsbindung, so ist regelmäßig eine Differenzierung nicht gerechtfertigt.³¹ Steht hingegen der Entgeltcharakter im Vordergrund, so kann eine Differenzierung gerechtfertigt sein.³² Bei **Jubiläumzahlungen** kann hinsichtlich der Höhe nach dem Umfang der Tätigkeit während der Dauer der Betriebszugehörigkeit differenziert werden.³³

Die Herabsetzung einer **Sozialplanabfindung** nach dem Verhältnis der jeweiligen persönlichen Arbeitszeit zu der als Basis für die volle Abfindung herangezogenen Regelarbeitszeit ist zulässig, wenn die Auslegung des Sozialplanes ergibt, dass dieser den Verlust des sozialen Besitzstands der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung der Arbeitsverhältnisse ausgleichen und nicht etwa nachträglich abgeleistete Betriebstreue belohnen möchte.³⁴

Grundsätzlich sind auch die Tarifvertragsparteien an das Diskriminierungsverbot gebunden. Der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten aus dem **Anwendungsbereich eines Tarifvertrages** ohne weitere Rechtfertigung ist unzulässig.³⁵ Der Ausschluss eines Teilzeitbeschäftigten von der Zahlung von **Übergangsgeld** ist ebenso unzulässig.³⁶

Für Teilzeitbeschäftigte tritt nach derselben Beschäftigungszeit wie für Vollzeitbeschäftigte **Unkündbarkeit** ein, ohne dass es auf das Beschäftigungsvolumen während der Dauer der Beschäftigungszeit ankäme.³⁷

Haben Vollzeitbeschäftigte im Rahmen ihrer üblichen Arbeitszeit eine gewisse Anzahl von **Wochenenddiensten** zu leisten, so ist der Arbeitgeber befugt, Teilzeitbeschäftigte zur gleichen Zahl von Wochenenddiensten heranzuziehen.³⁸ Ausdruck des Diskriminierungsverbotes ist es allerdings, dass der Arbeitgeber hierbei die Zahl der Wochenenddienste in Relation zu der verkürzten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten ebenfalls zu kürzen hat.

29 LAG Rheinland-Pfalz v. 13. 1.2015 – 6 Sa 484/14.

30 BAG v. 19.2.1998 – 6 AZR 477/96, AP Nr. 88 zu § 2 BeschFG 1985; BAG v. 21.1.2003 – 9 AZR 4/02, BAGE 104, 272.

31 BAG v. 27.7.1994 – 10 AZR 538/93, AP Nr. 37 zu § 2 BeschFG 1985; BAG v. 25.10.1994 – 3 AZR 149/94; AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG.

32 BAG v. 16.4.2003 – 4 AZR 156/02, NZA 2004, 991.

33 BAG v. 13.12.2000 – 10 AZR 383/99.

34 BAG v. 28.10.1992 – 10 AZR 129/92, NZA 1993, 717.

35 BAG v. 15.10.2003 – 4 AZR 606/02, NZA 2004, 551; ArbG Bocholt v. 13.6.2003 – 4 Ca 1598/02 (juris).

36 EuGH v. 27.6.1990 – C-33/89, DB 1991, 100.

37 BAG v. 18.9.1997 – 2 AZR 592/96, NZA 1998, 153; BAG v. 13.3.1997 – 2 AZR 175/96, NZA 1997, 842.

38 BAG v. 1.12.1994 – 6 AZR 501/94, NZA 1995, 590.

- 32** Auf **Überstundenzuschläge** findet der Pro-rata-temporis-Grundsatz grundsätzlich keine Anwendung. Eine tarifvertragliche Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet wurde, bezweckt nämlich regelmäßig, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen.³⁹ Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag selbst Anhaltspunkte dafür enthält, dass andere Regelungszwecke im Vordergrund stehen. Ohne solche Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum geht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Da diese Belastung für Vollzeitbeschäftigte höher ist als für Teilzeitbeschäftigte und ein reiner Ausgleich einer erhöhten Arbeitsbelastung im Zweifel nicht gewollt ist, ist eine tarifliche Regelung, die Mehrarbeitszuschläge an das Überschreiten der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit anknüpft, deshalb zulässig.

³⁹ BAG v. 20.6.1995 – 3 AZR 684/93, BAGE 80, 173.

§ 3 Entlohnung

A. Rechtsgrundlagen

Das **Verbot der Gehaltsdifferenzierung** wegen der vereinbarten Dauer der Arbeitszeit jenseits einer reinen Pro-rata-temporis-Betrachtung ergibt sich unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG. Jenseits dieser Norm stellt eine ungleiche Entlohnung Teilzeitbeschäftigter häufig auch eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und damit einen Verstoß gegen § 3 EntGTranspG, § 1 AGG sowie (nachrangig) gegen Art. 157 AEUV. **1**

Rechtsgrundlage der **Höhe des Vergütungsanspruchs** von Teilzeitbeschäftigten einschließlich der geringfügig Beschäftigten ist grundsätzlich der individuelle **Arbeitsvertrag** korrigiert durch die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Höhe des Arbeitsentgelts. Die Zusammensetzung der Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit unterliegen – auch bei geringfügig Beschäftigten – gem. § 1 Nr. 6 des Nachweisgesetzes (NachwG) der **Nachweispflicht**. Das NachwG gilt für alle Arbeitsverhältnisse einschließlich derer, die sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten aufweisen wie den Anwendungsfall der geringfügigen Beschäftigung. **2**

Ist ein **Tarifvertrag** kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit, kraft individualvertraglicher Einbeziehung oder kraft Allgemeinverbindlichkeit grundsätzlich anwendbar, wird diese Anwendbarkeit nicht durch die Frage berührt, ob es sich um ein Teilzeitverhältnis handelt oder nicht. Dasselbe gilt auch mit Blick auf etwaige sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten. Der frühere **Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten** in Tarifverträgen, wie ihn z.B. bis zum Jahre 2001 auch der BAT enthielt, ist unzulässig. Das Benachteiligungsverbot des § 4 TzBfG bindet auch die Tarifvertragsparteien (§ 22 Abs. 1 TzBfG). Der hierdurch bewirkte Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie ist verfassungsrechtlich unbedenklich.¹ Gebunden sind im Übrigen alle untergesetzlichen Normgeber, so auch Ordnungsgeber.² **3**

Gilt kein Tarifvertrag, sind die Arbeitsvertragsparteien bei der Vereinbarung der Vertragsbedingungen frei im Rahmen der **allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen** insbesondere des § 4 TzBfG (Diskriminierungsverbot), des MiLoG (Wahrung der Mindestlöhne), des § 3 EntGTranspG, des AGG (spezielle Diskriminierungsverbote) sowie des § 242 BGB (allgemeine Diskriminierungsverbote). Dies gilt namentlich auch bei der Vereinbarung der Vergütung. Danach darf auch bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Vergütung frei ausgehandelt werden. Sie darf wegen der Teilzeitarbeit **4**

¹ BAG v. 16.1.2003 – 6 AZR 222/01, NZA 2003, 971; BAG v. 18.3.2003 – 9 AZR 126/02, AP Nr. 3 zu § 8 TzBfG.

² BAG v. 16.1.2003 – 6 AZR 222/01, NZA 2003, 971.

§ 3 Entlohnung

aber nicht schlechter sein als die Vergütung eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und keine geschlechtsspezifische Ungleichheit aufweisen. Dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind Arbeitsentgelt und alle anderen geldwerten Leistungen mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Nicht teilbare Leistungen sind – sofern kein sachlicher Grund für einen Ausschluss vorliegt – entweder vollständig bei gleichzeitiger Verrechnung mit dem Bargehalt zu gewähren oder bei Entfall der nicht teilbaren Leistung anteilig in Geld zu kompensieren. Erhalten beispielsweise alle Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter die Privatnutzung des zur Verfügung gestellten Dienstwagens als zusätzlichen geldwerten Vorteil, muss dies auch für teilzeitbeschäftigte Außendienstmitarbeiter gelten. Alternativ kann die Privatnutzung zwar entfallen, muss dann aber finanziell ausgeglichen werden, wozu die steuerliche 1 %-Regelung zugrunde gelegt werden kann.

- 5 Keine Besonderheiten ergeben sich insoweit für **geringfügig Beschäftigte**. Der Wert der Arbeitsleistung ändert sich nicht dadurch, dass jemand nur geringfügig beschäftigt ist. Die Gegenleistung für die Arbeit besteht in der Regel in der Zahlung von Bruttobeträgen durch den Arbeitgeber. Die Höhe des geschuldeten Bruttobetragtes ist dabei unabhängig von individuellen steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten. Diese können lediglich die Höhe der Abzüge, nicht aber die Höhe der vom Arbeitgeber geschuldeten Bruttovergütung beeinflussen. Arbeitsrechtlich ist damit eine Differenzierung zwischen geringfügig und damit steuer- und sozialversicherungsfrei beschäftigten Arbeitnehmern auf der einen Seite und sonstigen teilzeit- oder vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf der anderen Seite nicht zulässig. Die im Sozialversicherungs- und Steuerrecht getroffenen Differenzierungen verfolgen ausschließlich öffentlich – rechtliche Zwecke und sind unmaßgeblich, wo auf die arbeitsrechtliche Bedeutung und Zielsetzung abgestellt werden muss.³ Sie sind ein Reflex der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und selber kein Differenzierungsmerkmal.

B. Bemessung des Entgelts

- 6 Ob die konkrete Bemessung des Gehaltes, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, rechtmäßig ist, richtet sich wiederum nach dem **Diskriminierungsverbot**. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG normiert, dass das Arbeitsentgelt eines Teilzeitbeschäftigten mindestens den Umfang erreichen muss, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (**Pro-rata-temporis-Grundsatz**). Untersagt sind dabei ausschließlich solche Differenzierungen, die **kausal** durch den Um-

³ ArbG Bocholt v. 13.6.2003 – 4 Ca 1598/02 (juris).

fang der vereinbarten Arbeitszeit bedingt sind. Hieraus ergibt sich die Möglichkeit der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen (s. Rdn 11 ff.). Das Verbot knüpft ausschließlich an die objektive Ungleichheit an; eine **Diskriminierungsabsicht** ist für die Verwirklichung des Diskriminierungsverbots nicht erforderlich.⁴

I. „Arbeitsentgelt“

Unter den Begriff des **Arbeitsentgelts** gem. § 4 Abs. 1 TzBfG ist zunächst die **Grundvergütung** des Arbeitnehmers zu verstehen. Eine Ungleichbehandlung „wegen der Teilzeitarbeit“ liegt immer dann vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen knüpft.⁵

Auch die Differenzierung aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Besonderheiten ist unzulässig.

Ebenfalls unter das Gleichbehandlungsgebot fallen alle auf die Arbeitsleistung bezogenen **Zulagen**, so die Funktionszulage⁶ sowie Spätarbeits- und Nachtarbeitszuschläge.⁷ Erfasst sind ebenfalls Sonderzahlungen wie z.B. das Urlaubsgeld.⁸ Ob Teilzeitarbeitnehmer von Leistungen oder Vergünstigungen ausgeschlossen werden dürfen, die Vollzeitarbeitnehmer erhalten, richtet sich nach dem **Leistungszweck**.⁹ Knüpft eine Leistung an Betriebsstreue an und bezweckt sie eine weitere Betriebsbindung, so ist regelmäßig eine Differenzierung nicht gerechtfertigt.¹⁰ Steht hingegen der Entgeltcharakter im Vordergrund, so kann eine Differenzierung sachlich gerechtfertigt sein.¹¹ Bei **Jubiläumsszahlungen** kann hinsichtlich der Höhe nach dem Umfang der Tätigkeit während der Dauer der Betriebszugehörigkeit differenziert werden.¹²

§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG gilt dem Wortlaut nach nur für teilbare Entgeltleistungen. Allerdings soll § 4 TzBfG insgesamt jede Ungleichbehandlung wegen der vereinbarten Dauer der Arbeitszeit verbieten. Hinsichtlich **unteilbarer Leistungen mit Entgeltcharakter** gilt daher das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG.

4 BAG v. 21.2.2013 – 8 AZR 68/12 – NZA 2013, 955.

5 BAG v. 24.9.2003 – 10 AZR 675/02 – BAGE 108, 17.

6 BAG v. 17.4.1996 – 10 AZR 617/95, BB 1996, 1564.

7 BAG v. 15.12.1998 – 3 AZR 239/97, BB 1999, 1435.

8 BAG v. 15.11.1990 – 8 AZR 283/89, BB 1991, 981.

9 BAG v. 19.2.1998 – 6 AZR 477/96, AP Nr. 88 zu § 2 BeschFG 1985; BAG v. 21.1.2003 – 9 AZR 4/02, BAGE 104, 272.

10 BAG v. 27.7.1994 – 10 AZR 538/93, AP Nr. 37 zu § 2 BeschFG 1985; BAG v. 25.10.1994 – 3 AZR 149/94; AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG.

11 BAG v. 16.4.2003 – 4 AZR 156/02, NZA 2004, 991.

12 BAG v. 13.12.2000 – 10 AZR 383/99.

§ 3 Entlohnung

- 10 Losgelöst von der Art der Vergütung sind Differenzierungen im Vergütungsbereich immer dann zulässig, wenn auch bei Vollzeitbeschäftigten untereinander eine unterschiedliche Vergütung gerechtfertigt wäre. Solche Gründe sind z.B. die **Anforderungen des Arbeitsplatzes** und die **Qualifikation des Arbeitnehmers**.¹³

II. Pro-rata-temporis-Grundsatz

- 11 § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG konkretisiert das Gleichbehandlungsgebot auf das **Pro-rata-temporis-Prinzip**. Hiernach ist gerade keine willkürliche, sondern eine **anteilige** Gleichbehandlung herbeizuführen. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG in notwendiger Weise, denn eine pauschale Gleichbehandlung (z.B. Kürzung einer Gratifikation um eine bestimmte Summe oder einen bestimmten Prozentsatz sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte) würde im Ergebnis zu einer Ungleichbehandlung führen (prozentual stärkere Belastung der Teilzeitbeschäftigten).

12 *Beispiel*

Ein Arbeitgeber kürzt allen Arbeitnehmern ungeachtet dessen, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte handelt, das Gehalt um 500 EUR monatlich.

Ungeachtet der Frage, ob eine solche Kürzung grundsätzlich arbeitsrechtlich zulässig ist, ist die Kürzung wegen Verstoßes gegen den Grundsatz des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG unwirksam. Dabei kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleich behandelt zu haben. Denn § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG verlangt eine Gleichbehandlung durch anteilige Berücksichtigung. Durch die pauschale Gleichbehandlung werden beide Gruppen gerade nicht gleich behandelt, da die Belastung infolge des unterschiedlich hohen Arbeitsentgelts gerade unterschiedlich ist.

Möglich wäre somit nur eine Kürzung von 500 EUR für alle Vollzeitbeschäftigten und eine anteilige Kürzung für alle Teilzeitbeschäftigten.

Möglich wäre weiterhin auch eine **prozentuale Kürzung** zu gleichem Prozentanteil des Grundgehalts.

- 13 § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG verlangt lediglich, dass Teilzeitbeschäftigte „mindestens“ ein ihrer Arbeitszeit anteiliges Entgelt erhalten. Eine **Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten** ist hierdurch nicht verboten. Jedoch wird man eine Besserstellung an dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz zu messen haben.

¹³ BAG v. 2.5.1995 – 4 AZB 8/95, NZA 1995, 958; BAG v. 16.6.1993 – 4 AZR 317/92, AP Nr. 26 zu § 2 BeschFG 1985.

III. Sachliche Ausnahmen

Das spezielle Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG steht unter dem Vorbehalt der **sachlichen Rechtfertigung** einer Ungleichbehandlung. Das spezielle Gleichbehandlungsgebot des § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG enthält diesen Vorbehalt indes nicht. Allgemein wird zutreffend davon ausgegangen, dass § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG im Kontext des Satz 1 ein einheitliches, unter dem Vorbehalt der sachlichen Rechtfertigung stehendes Diskriminierungsverbot darstellt und folglich § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG kein absolutes Diskriminierungsverbot nur hinsichtlich teilbarer geldwerter Leistungen beinhaltet.¹⁴ Dies hat zur Konsequenz, dass eine **Ungleichbehandlung auch bei teilbaren Entgeltleistungen** zulässig ist, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt.¹⁵ Zweck dieser Bestimmung ist zu verdeutlichen, dass die Gleichbehandlung teilzeit- und vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer beim Arbeitsentgelt und anderen geldwerten Leistungen mindestens proportional zu erfolgen hat.

„Sachliche Gründe“ im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG erfordern, dass die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein müssen.¹⁶ Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann daher nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt.¹⁷ Sachliche Gründe aufgrund der Art der (teilbaren) Leistung können daher vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit der Leistungsgewährung **Zwecke** verbindet, die bei Teilzeitbeschäftigten im geringeren Umfang erfüllt werden. Sachgründe zur Differenzierung können zudem auf der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren.¹⁸

Eine Differenzierung kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn eine Sonderzahlung an den Umfang der geleisteten Arbeit anknüpft. Knüpft eine Gratifikation dagegen ausschließlich an die **Dauer der Beschäftigung** an, wie z.B. eine Jubiläumszuwendung nach § 39 BAT bzw. das Jubiläumsgeld nach § 23 TVöD, so ist diese auch Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe zu zahlen,¹⁹ was § 23 Abs. 2 S. 2 TVöD auch ausdrücklich so vorsieht. Die Aspekte der Betriebsbindung und der Betriebstreue greifen bei Teilzeit- wie bei Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen und rechtfertigen daher regelmäßig keine Differenzierung.²⁰

14 BAG v. 5.11.2003 – 5 AZR 8/03, NZA 2005, 222; *Richardi/Annuf*, BB 2000, 2201.

15 BAG v. 22.20.2008 – 10 AZR 734/07, NZA 2009, 168.

16 EuGH v. 22.4.2010 – C-486/08, NZA 2010, 557.

17 BAG v. 26.9.2002 – 10 AZR 714/00, BAGE 99, 140; BAG v. 24.9.2003 – 10 AZR 675/02, BAGE 108, 17.

18 BAG v. 18.3.2014 – 9 AZR 740/13, NZA 2014, USK 2014–82.

19 BAG v. 22.5.1996 – 10 AZR 618/95, BB 1996, 1724.

20 BAG v. 16.4.2003 – 4 AZR 156/02.

§ 3 Entlohnung

- 17 Wird ein monatlicher Zuschlag „zur **Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit**“ gewährt, so ist es nur zulässig, diesen Zuschlag zeitanteilig zu kürzen, wenn die Auslegung der tariflichen Normen ergibt, dass der Entgeltcharakter im Vordergrund steht und tatsächlich nicht die Unternehmenszugehörigkeit.²¹
- 18 Bei **Gratifikationen mit Mischcharakter**, die also sowohl erbrachte Leistungen als auch die Betriebstreue belohnen sollen, stellt die Rechtsprechung seit 2013 darauf ab, dass zumindest auch erbrachte Leistungen belohnt werden. Eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, kann danach in einem Arbeitsvertrag regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag abhängig gemacht werden.²² Abgestellt werden kann also nicht ausschließlich auf einen der Zwecke. Eine nur anteilige Gewährung solcher Leistungen an Teilzeitbeschäftigte ist daher grundsätzlich zulässig; allerdings wird man die verschiedenen Leistungszecke gewichten müssen und im Zweifel eine Zweckgewichtung von 50 % anzunehmen haben. Der auf den kürzungsfähigen Gratifikationszweck entfallene Anteil kann entsprechend dem Anteil der Arbeitszeit gegenüber einem Vollbeschäftigten gekürzt werden.²³
- 19 Hinsichtlich **unteilbarer Leistungen mit Entgeltcharakter** gilt das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG. Ist eine Leistung nicht teilbar, kann der Ausschluss des Teilzeitbeschäftigten allerdings sachlich begründet sein.

20 *Beispiel*

In dem großen Unternehmen P steht den Mitarbeitern ein Betriebskindergarten zur Verfügung. In diesem werden ausschließlich Hortplätze für eine Ganztagsbetreuung (von morgens um 7:00 Uhr bis 17:30 Uhr) vergeben. Nach der zugrunde liegenden Betriebsvereinbarung erfolgt die Vergabe grundsätzlich nach dem Prioritätsprinzip. Jedoch haben Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Zuweisung eines Kindergartenplatzes, solange Vollzeitbeschäftigte einen Platz nachfragen.

Die entsprechende Regelung verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Da ausschließlich Hortplätze vergeben werden, ist es sachlich gerechtfertigt, diese unter Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten an Vollzeitbeschäftigte zu vergeben. Denn Vollzeitbeschäftigte benötigen – im Gegensatz zu Teilzeitbeschäftigten – eine Vollzeitbetreuung.

Anders wäre dies, wenn der Kindergarten sowohl Kindergartenplätze (bis 13:00 Uhr) als auch Hortplätze vergeben würde. In diesem Falle könnten Teilzeitbeschäftigte von der Vergabe der Kindergartenplätze nicht ausgeschlossen werden.

21 BAG, Urt. v. 16.4.2003 – 4 AZR 156/02, juris.

22 BAG v.13.11.2013 – 10 AZR 848/12, NZA 2014, 368.

23 Vgl. BAG v. 6.12.1990 – 6 AZR 159/89, BB 1991, 2299.

Ist der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten sachlich nicht zwingend und stößt lediglich die Umsetzung aufgrund fehlender Teilbarkeit der Leistung an ihre Grenzen, sind wert-
 äquivalente Lösungen zu suchen. Solche verletzen nicht das Gleichbehandlungsgebot,
 da es nur auf den Geldwert ankommt und nicht auf die Ausgestaltung der Vergütung.
 Eine Kompensation einer entfallenden, nicht teilbaren Leistung in Geld ist daher zulässig. **21**

Beispiel

Ein Arbeitgeber stellt allen Mitarbeitern ab einer bestimmten Hierarchieebene einen
 Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden kann. Bei Arbeitneh-
 mern, die in Teilzeit nicht an allen Wochentagen arbeiten oder zwar an allen Tagen,
 jedoch an diesen nur wenige Stunden, wird die Privatnutzung wird mit einer Pauschal-
 summe gehaltsmindernd angerechnet. **22**

Diese Anrechnung verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 2
 TzBfG, denn der Umfang der Privatnutzung wird aufgrund der geringeren Arbeitszeit
 anteilmäßig höher sein. Dies stellt einen sachlichen Grund für eine Anrechnung dar.

Ein Sonderproblem des Diskriminierungsverbots stellt sich im Hinblick auf **Überstun-
 denzuschläge** mit der Frage, ob die Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen an Teil-
 zeitbeschäftigte bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit, nicht jedoch der be-
 triebsüblichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eine Diskriminierung darstellt. **23**

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt allen Vollzeitbeschäftigten, die die vorgesehene regel-
 mäßige tägliche Arbeitszeit überschreiten, einen Überstundenzuschlag von 20 % zu
 dem normalen Bruttostundengehalt. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der mit wöchentlich
 fünfzehn Stunden beschäftigt ist, verlangt von dem Arbeitgeber die Zahlung des Über-
 stundenzuschlages ab der sechzehnten Stunde. **24**

In der arbeitsrechtlichen Literatur war umstritten, ob Teilzeitkräften erst bei Überschrei-
 ten der für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeit Überstundenzuschläge zustehen
 oder bereits bei Verlängerung der persönlichen Arbeitszeit.²⁴ Das BAG hat hierzu zu-
 nächst festgestellt, dass die Problematik **nicht in den Anwendungsbereich des § 4
 Abs. 1 TzBfG** hineinfällt: Bezugsgröße für die Bestimmung der anteiligen Vergütung
 des Teilzeitbeschäftigten ist nach § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG die Arbeitszeit eines vergleich-
 baren Vollzeitbeschäftigten. Das ist gem. § 2 Abs. 1 TzBfG die regelmäßige Arbeitszeit.
 Diese bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung, den anwendbaren Tarifverträ-
 gen oder einer tatsächlichen Übung. Vom Vollzeitbeschäftigten geleistete Überstunden
 gehören nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit. Leistet der Arbeitgeber Überstundenzu- **25**

²⁴ Vgl. zum historischen Meinungsstand: *Schüren*, NZA 1993, 529, 530 f.

schläge nur, wenn durch die Überstunden die regelmäßige Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter überschritten wird, ist deshalb allein nach Maßgabe der Grundnorm des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG zu prüfen, ob hierdurch Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit benachteiligt werden. Eine Ungleichbehandlung i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG liegt nur vor, wenn bei gleicher Anzahl von Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung.²⁵ Erhalten Teilzeitbeschäftigte für die gleiche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden die gleiche Gesamtvergütung wie Vollzeitbeschäftigte, besteht keine Ungleichbehandlung. Hat aber ein Teilzeitbeschäftigter ebenso wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag für die geleisteten Arbeitsstunden, welche die festgelegte regelmäßige Arbeitszeit (eines Vollzeitbeschäftigten) überschreiten, liegt schon keine Ungleichbehandlung vor.²⁶

- 26** Das BAG unterwirft entsprechende Regelungen dann einer Prüfung anhand des **allgemeinen Gleichheitssatzes** des Art. 3 Abs. 1 GG. Der durch Art. 3 Abs. 1 GG gewährleistete Gleichheitssatz verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst einleuchtender Grund nicht besteht. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, bedeutsame Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die bei einer am Gerechtigkeitsgedanken ausgerichteten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen; vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt.²⁷ Danach mag zwar in der unterschiedlichen Behandlung der Überstundenzuschläge eine Ungleichbehandlung vorliegen; jedenfalls besteht aber regelmäßig ein sachlicher Grund hierfür. Die Frage, ob für eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung von Leistungen ein sachlicher Grund besteht, ist nämlich anhand des Leistungszwecks zu beantworten. Maßgebend ist der Zweck, um den es den Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien bei der Regelung der Leistungen nach ihrem im Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gekommenen Willen geht. Dieser Wille ist durch Auslegung zu ermitteln.²⁸ Der Zweck entsprechender tariflicher Regelungen besteht regelmäßig darin, die Einhaltung dieser Wochenarbeitszeit zu gewährleisten, da deren Überschreitung regelmäßig zu einer besonderen Belastung der Arbeitnehmer führt. Insbesondere wird regelmäßig nicht durch Verteuerung der über die individuell geschuldete

25 EuGH v. 15.12.1994 – C-399/92 u.a., AP Nr. 7 zu § 611 BGB Teilzeit; BAG v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, NZA 2004, 1119.

26 BAG v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, NZA 2004, 1119.

27 BAG v. 5.11.2003 – 5 AZR 8/03, AP Nr. 6 zu § 4 TzBfG; BAG v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, NZA 2004, 1119.

28 BAG v. 5.11.2003 – 5 AZR 8/03, AP Nr. 6 zu § 4 TzBfG; BAG v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, NZA 2004, 1119.