

Riemann, Anja

Book

Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 79

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Riemann, Anja (2003) : Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 79, ISBN 3-93514-553-5, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/116326>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit

Anja Riemann

Auswertung und
Darstellung gesetzlicher
Bestimmungen
zur Teilzeitarbeit

edition der Hans-Böckler-Stiftung 79

© Copyright 2003 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2003
ISBN 3-935145-53-5
Bestellnummer: 13079

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

1. EINLEITUNG	5
2. ABGRENZUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG	7
3. ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN REGELUNGEN ZUR TEILZEITARBEIT	9
3.1 Europarecht	9
3.2 Nationales Recht	11
3.2.1 Verfassungsrecht	12
3.2.2 Einfachgesetzliche Bestimmungen	12
3.2.3 Richterrecht	15
4. GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN VON TEILZEIT- ARBEITSVERHÄLTNISSEN	17
4.1 Vertragsfreiheit	17
4.2 Konkrete Formen und Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeitarbeit	18
4.2.1 Teilzeitarbeitsverhältnis im eigentlichen Sinn	19
4.2.2 Altersteilzeit	19
4.2.3 Job-Sharing	20
4.2.4 Geringfügige Beschäftigung	20
4.2.5 Arbeit auf Abruf oder kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAZ)	21
4.3 Individueller Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse und umgekehrt	25
4.4 Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	28
4.4.1 Rechtsgrundlagen und -folgen	29
4.4.2 Rechtsprobleme	32
4.5 Möglichkeiten und Rechte der Interessenvertretung Teilzeitbeschäftigter	37
5. DAS TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ	43

6. ZUSAMMENFASSUNG	47
7. LITERATURVERZEICHNIS	49
8. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	51
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	59

1. EINLEITUNG

Die Auswertung und Darstellung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit soll einen Überblick über die zahlreich vorhandenen rechtlichen Regelungen vermitteln. Dabei wird auf einige ausgewählte Problematiken im Zusammenhang mit Teilzeitarbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung europäischer und arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung besonders eingegangen. Auf Grund der Fülle und Vielfaltigkeit kann eine vollständige und umfassende Erörterung aller Rechtsprobleme hier nicht erfolgen. Literatur und Rechtsprechung sind berücksichtigt bis zur Fertigstellung der Auswertung im Juli 2001.

Wegen der besseren Lesbarkeit wird im Text überwiegend auf geschlechtsneutrale Formulierungen zurückgegriffen. Wo dies nicht möglich ist, wird in der weiblichen Form geschrieben. Die Darstellung richtet sich aber gleichermaßen an männliche Leser, die durch die weibliche Form mit angesprochen und nicht diskriminiert werden sollen.

Das Teilzeitarbeitsrecht gibt es nicht. Vielmehr sind Teilzeitarbeitsverhältnisse unabhängig vom Umfang der vereinbarten Arbeitsleistung bzw. der Arbeitszeitdauer und -lage, sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, grundsätzlich echte Arbeitsverhältnisse. Es muss also in jedem Einzelfall zunächst immer geprüft werden, ob das zu bewertende Teilzeitverhältnis die Voraussetzungen eines herkömmlichen Arbeitsverhältnisses erfüllt. Abgestellt wird in der Regel auf die Arbeitnehmer-Eigenschaft. Dabei kann auf die allgemein anerkannten Grundsätze¹, wie z.B. die persönliche Weisungsgebundenheit, zurückgegriffen werden. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, sind die Vorschriften über Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf Teilzeitarbeitsverhältnisse übertragbar. Das bedeutet, dass für sie die allgemeinen Prinzipien des Arbeitsrechts wie auch besondere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften gelten.

In einem weiteren Schritt muss untersucht werden, ob das im Einzelfall anzuwendende Gesetz spezielle Merkmale zur Beschäftigteneigenschaft festlegt, die über die allgemeinen Grundsätze hinaus gehen oder Einschränkungen enthalten. Ein Beispiel: Gem. § 5 Abs. 3 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz auf leitende Angestellte keine Anwendung. Selbstverständlich findet es dann auch keine Anwendung auf teilzeitbeschäftigte leitende Angestellte.

1 Gefestigte Rspr. seit BAG Urteil v. 25.08.1982 – AP 32 zu § 611 BGB.

Ein dritter Schritt erfordert die Prüfung, ob bestimmte teilzeitbeschäftigte Personengruppen von speziellen, sonst für Teilzeitbeschäftigte geltende, Regelungen ausgenommen sind. So sind z.B. geringfügig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV nicht sozialversicherungspflichtig.

2. ABGRENZUNG DER TEILZEIT- BESCHÄFTIGUNG VON DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

DER BEGRIFF DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Um teilzeitbeschäftigte von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen (AN) abzugrenzen, wird zunächst der Begriff der Teilzeitbeschäftigung näher bestimmt. In Gesetzen und Literatur gab es in der Vergangenheit immer wieder Versuche, diesen Begriff zu definieren. Zurückgegriffen werden kann auf folgende Definition Beckers²: »Mit dem im Sinne eines Oberbegriffs zu verstehenden Terminus der Teilzeitbeschäftigung sollen solche Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet werden, die entweder auf unbestimmte Zeit eingegangen oder befristet sind und die sich von anderen Arbeitsverhältnissen lediglich durch eine Verkürzung der regelmäßigen betrieblichen, branchenüblichen oder allgemein üblichen Arbeitszeit unterscheiden. Dabei beruht die Verkürzung der Arbeitszeit in aller Regel auf einer ausdrücklichen und freiwilligen vertraglichen Vereinbarung, kann sich aber u.U. aus der Eigenart der übernommenen Tätigkeit ergeben.«

Erstmals wurde im Jahr 1985 mit § 2 Abs. 2 BeschFG eine Legaldefinition für den Begriff der Teilzeitbeschäftigung geschaffen. Danach sollten als teilzeitbeschäftigt solche Arbeitnehmerinnen gelten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter des Betriebs. Die Definition war unvollständig, weil sie sich dem Wortlaut nach nur auf vergleichbare Beschäftigte des Betriebs bezog. Probleme traten immer dann auf, wenn im Betrieb keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten vorhanden waren.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird der Begriff teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 2 Abs. 1 legal definiert. Danach liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit einzelner Arbeitnehmerinnen kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Wenn eine Wochenarbeitszeit nicht vereinbart ist, so sind AN teilzeitbeschäftigt, wenn deren regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der Vollzeitbeschäftigter liegt. Erkennbar wurde

2 Becker, Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Teilzeitbeschäftigung, S. 33.

auf wesentliche Elemente der in § 2 BeschFG enthaltenen Definition zurückgegriffen. Anstelle des bisher umstrittenen Merkmals »im Betrieb« wurden in § 2 Abs. 1 S. 3 u. 4 umfangreiche Grundsätze für die Vergleichbarkeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten geschaffen.

Von einer Teilzeitbeschäftigung kann also immer dann gesprochen werden, wenn die Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin den normalen Arbeitszeitstandard Vollbeschäftigter unterschreitet.

3. ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN REGELUNGEN ZUR TEILZEITARBEIT

Weil es ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch noch immer nicht gibt, sind wie auf alle Arbeitsverhältnisse auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse eine Vielzahl nationaler, einzelgesetzlicher Regelungen anzuwenden. Darüber hinaus ist europäisches Gemeinschaftsrecht als supranationales Recht zu berücksichtigen. Zu unterscheiden ist dabei in primäres und sekundäres Gemeinschaftsrecht. Primäres Gemeinschaftsrecht entfaltet seine Wirkung direkt in den Mitgliedstaaten und kann unmittelbar Rechte und Pflichten zwischen Privatpersonen auslösen. Das Sekundärrecht in Form von Richtlinien gilt in den Mitgliedstaaten nicht unmittelbar. Es ist innerhalb einer in der Richtlinie bestimmten Frist in das jeweilige nationale Recht umzusetzen.

3.1 EUROPARECHT

Es gibt zahlreiche europäische Regelungen, die sich auf Teilzeitarbeitsverhältnisse auswirken. In erster Linie sind dies Vorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Art. 141 EG-Vertrag (früher Art. 119 EWGV) untersagt Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Arbeitsentgelt. Der Begriff »Arbeitsentgelt« ist dabei so auszulegen, dass alle geldwerten Leistungen, die Arbeitnehmerinnen bzgl. des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber (AG) erhalten, zum Arbeitsentgelt zu rechnen sind, so z.B. auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Verboten ist die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von AN wegen ihres Geschlechts. Dem Wortlaut nach wendet sich Art. 141 EGV an die Mitgliedstaaten. Nach der Rechtsprechung³ des EuGH entfaltet er aber klagbare Rechte und Pflichten für die einzelnen Vertragsparteien (AG und AN) und ist somit unmittelbar geltendes Recht.

Auch die **Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts**

3 St. Rspr. seit EuGH Urteil v. 08.04.1976 – Rs. 43/75 – Defrenne II – EuGHE 1976, 455 ff.

für Männer und Frauen v. 10. Februar 1975 bezieht sich auf das Arbeitsentgelt. Die Mitgliedstaaten wurden durch sie verpflichtet, evtl. vorhandene diskriminierende Vorschriften abzuschaffen und ein Diskriminierungsverbot bezüglich des Arbeitsentgelts in das jeweilige nationale Rechtssystem aufzunehmen. Die Bundesrepublik hat dem durch die Einfügung des § 612 Abs. 3 in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) Rechnung getragen.

Mit der **Richtlinie 76/207/EWG v. 09. Februar 1976** wurden Bestimmungen zur **Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen** geschaffen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen gilt u.a. für Ausschreibungen, Einstellungs-, Arbeits- und Entlassungsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Umsetzung in deutsches Recht erfolgte durch § 611 a BGB in seiner heutigen Fassung.

Die **Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit v. 19. Dezember 1978** regelt den Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit. Sie bezieht sich vor allem auf die gesetzlichen Systeme, die Schutz gegen Risiken wie Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit bieten, sowie auf Sozialhilfeleistungen, soweit sie die vorgenannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen. Im deutschen Recht ist dieser Ansatz u.a. durch den 1997 in Kraft getretenen § 8 Abs. 1 SGB III verwirklicht worden. Er beinhaltet Regelungen zur Frauenförderung im Rahmen der Maßnahmen zur Arbeitsförderung.

Darüber hinaus gab es auf europäischer Ebene bereits seit 1979 Bemühungen, eine **Richtlinie** zu installieren, die sich **speziell mit Teilzeitarbeitsverhältnissen** befasst. 1982 wurde ein erster Richtlinienentwurf hinsichtlich freiwilliger Teilzeitarbeit entwickelt. Nach anschließender Überarbeitung wurde der modifizierte Entwurf 1983 dem Rat zur Abstimmung vorgelegt. Die Verabschiedung scheiterte jedoch am Einstimmigkeitserfordernis des Art. 100 EWGV, weil einzelne Mitgliedstaaten, insbesondere Großbritannien und Dänemark, einen derartigen, nach ihrer Ansicht regulierenden, Eingriff in den Arbeitsmarkt ablehnten. Auch in den darauf folgenden Jahren konnte wegen der strikten Zustimmungswigerung Großbritanniens keine Richtlinie zu freiwilliger Teilzeitarbeit ratifiziert werden. Weil die übrigen Mitgliedstaaten aber im Bereich der Sozialpolitik, insbesondere bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, dringenden Handlungsbedarf sahen, wurde ein Abkommen über Sozialpolitik (APS) von allen Mitgliedstaaten außer Großbritannien und

Nordirland unterzeichnet. Dies Abkommen schafft Möglichkeiten zum sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern.

Die Sozialpartner setzen sich zusammen aus einer Gruppe von Organisationen. Sie bestehen aus dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Union des Confédérations de l'Industrie et des Employers d'Europe (UNICE), einem europäischen Spitzenverband, in dem sich branchenübergreifend nationale Spitzenverbände der Wirtschaft zusammengeschlossen haben, und schließlich dem Centre Européen de l'Entreprise Public (CEEP), einem Zusammenschluss öffentlicher Unternehmen, die ihre Interessen auf EU-Ebene vertreten wollen.

Im Juni 1997 schlossen die Sozialpartner eine **EU-Teilzeitvereinbarung**⁴, durch die ein allgemeiner Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen der Teilzeitbeschäftigten geschaffen werden sollte. Darüber hinaus sollte ein Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für AG und AN akzeptablen Grundlage geleistet werden. Zu dieser Teilzeitvereinbarung wurde 1997 die **Richtlinie 97/81/EWG über Teilzeitarbeit** verabschiedet. Die Umsetzung in deutsches Recht erfolgte nach Ablauf der Frist am 20.01.2000 durch das am 01.01.2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

3.2 NATIONALES RECHT

Wie oben bereits dargestellt, gibt es eine Vielzahl nationaler Einzelgesetze, die sich auf Teilzeitarbeitsverhältnisse auswirken. Zu nennen sind hier u.a. das Grundgesetz (GG), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Altersteilzeitgesetz (AtG), Bundesurlaubsgesetz (BUrG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltfortzahlungsG), Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Mutterschutzgesetz (MuschG), Nachweisgesetz (NachwG), Schwerbehindertengesetz (SchwbG), die verschiedenen Sozialgesetzbücher (SGB), Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer (LPVG), Bundesbeamtengesetz (BBG) und Beamtengesetze der Bundesländer (LBG).⁵ Nicht zu vergessen ist der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der als Richterrecht Anwendung findet. Spezielle Bestimmungen zur Teilzeitarbeit enthält das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsver-

4 Abgedruckt in ArbuR 1997, S. 318; krit. dazu Kreimer-de Fries, ArbuR 1997, S. 314 ff.

5 In der vorliegenden Darstellung wird nur auf die Ländergesetze Nordrhein-Westfalens Bezug genommen.

träge (TzBfG), das erst zu Beginn des Jahres 2001 in Kraft trat und das zum 31.12.2000 ausgelaufene Beschäftigungsförderungsgesetz ablöste. Wesentliche Regelungen und Neuerungen des TzBfG, die Teilzeitarbeitsverhältnisse betreffen, werden im Einzelnen am Ende der Gesamtdarstellung in einem eigenen Kapitel ausführlich erläutert.

3.2.1 Verfassungsrecht

Im Hinblick auf Teilzeitarbeitsverhältnisse haben besonders die in **Art. 3 GG** verankerten allgemeinen und besonderen Gleichbehandlungsgrundsätze Bedeutung. **Art. 3 GG** verbietet insgesamt unmittelbare sowie mittelbare Diskriminierungen von AN. Nach dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (**Art. 3 Abs. 1**) müssen alle Menschen gleich behandelt werden. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt immer dann vor, wenn eine Differenzierung zwischen Einzelnen getroffen wird, für die keine sachlich vertretbaren Gründe zu finden sind. Im Ergebnis bedeutet das, dass Art. 3 Abs. 1 GG lediglich ein Verbot willkürlicher Diskriminierung enthält.

Dagegen stellen **Art. 3 Abs. 2 und 3** besondere Gleichheitssätze dar. **Abs. 2** regelt die Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Ihm kommt speziell bei Teilzeitarbeitsverhältnissen eine große Bedeutung zu. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts ist grundsätzlich verboten. Davon sind Ausnahmen nur dann zulässig und gerechtfertigt, wenn die unterschiedliche Behandlung einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient, für die Erreichung des unternehmerischen Ziels geeignet ist und darüber hinaus nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit tatsächlich erforderlich ist.

3.2.2 Einfachgesetzliche Bestimmungen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Die **§§ 611 ff. BGB** enthielten ursprünglich nur Regelungen zum Dienstvertrag. Sie sollten die Rechtsbeziehungen zwischen einem Bürger und einem selbstständig Tätigen regeln. Bei Inkrafttreten des BGB im Jahr 1900 war der Arbeitsvertrag als Austauschverhältnis im heutigen Sinn noch nicht bekannt. Konkrete Regelungen zum Arbeitsvertrag enthielt das BGB daher nicht. Im Laufe der Zeit wurden Regelungen, die sich konkret auf Arbeitsverhältnisse beziehen, in das BGB eingefügt.

Geltung erlangen heute die §§ 611 bis 630 BGB, von denen manche nur für Selbstständige, manche ausschließlich für AN und manche für beide Gruppen gelten. Daher muss zunächst streng abgegrenzt werden, ob das Teilzeitarbeitsverhältnis ein echtes Arbeitsverhältnis darstellt, ob also die oder der Betroffene AN-Eigenschaft besitzt. Dabei kann auf die zur Bestimmung der AN-Eigenschaften durch das BAG⁶ entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Weiter muss festgestellt werden, ob die Regelung, die angewandt werden soll, auch tatsächlich für Arbeitnehmerinnen gilt. Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, finden die Vorschriften auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung. Darüber hinaus erlangen, wie für alle Schuldverhältnisse, auch die Vorschriften des allgemeinen Teils des BGB und über Schadensersatz Bedeutung.

Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) 1985

Das BeschFG 1985 war befristet bis zum 31.12.2000 und wurde durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz abgelöst, das zum 01.01.2001 in Kraft trat. Einige im TzBfG enthaltenen Regelungen zur Teilzeitarbeit unterscheiden sich kaum von denen des BeschFG. Deswegen und weil bisher noch wenig Praxiserfahrungen mit dem relativ jungen TzBfG gesammelt werden konnten und dazu noch keine ausführliche Rechtsprechung vorliegt, wird in der nachfolgenden Darstellung überwiegend auf die Erfahrungen mit dem BeschFG 1985 im Hinblick auf Teilzeitarbeitsverhältnisse zurückgegriffen. Das BeschFG 1985 beinhaltete ein spezielles Diskriminierungsverbot von Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten (§ 2 Abs. 1). Es enthielt u.a. Regelungen im Hinblick auf die Veränderung der Arbeitszeit auf Wunsch der AN (§ 3), die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall, auch Arbeit auf Abruf genannt (§ 4), zum sog. Job-Sharing (§ 5) und zum Vorrang des Tarifvertrags auch zu Ungunsten von Teilzeitbeschäftigten (§ 6).

Altersteilzeitgesetz (AtG)

Das Altersteilzeitgesetz soll AN einen gleitenden Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ermöglichen und darüber hinaus zur Beschäftigungsförderung dafür sorgen, dass auf diesem Weg frei werdende Arbeitsplätze mit beim Arbeitsamt gemeldeten Arbeitslosen oder mit AN mit gerade abgeschlossener Ausbildung wiederbesetzt werden. Zu diesem Zweck wird die Altersteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen von der Bundesanstalt für Arbeit finanziell gefördert.

6 St. Rspr. seit BAG Urteil v. 25.08.1982 – AP Nr. 32 zu § 611 BGB (Fn.1).

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz enthält arbeitsschutzrechtliche Obergrenzen der Arbeitszeit. Nach § 3 ArbZG darf z.B. die regelmäßige Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden werktäglich nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb vierundzwanzig Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das Arbeitszeitgesetz ist dadurch gekennzeichnet, dass es zu allen Regelungsbereichen Grundnormen festlegt, die einzelvertraglich eingehalten werden müssen. Eine Ausdehnung der zulässigen Arbeitszeit durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ist jedoch nach Maßgabe von § 7 ArbZG zulässig.

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Das Bundesurlaubsgesetz garantiert allen Beschäftigten einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von vierundzwanzig Werktagen, also umgerechnet vier Wochen (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Darüber hinaus besteht gem. § 11 BUrlG ein Anspruch auf Urlaubsentgelt. Teilzeitbeschäftigte haben entsprechend ihrer Arbeitszeit einen anteiligen Urlaubsanspruch und gleichermaßen Anspruch auf anteiliges Urlaubsentgelt. Wenn zusätzlich von AG auch Urlaubsgeld gezahlt wird, steht Teilzeitbeschäftigten über den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 4 Abs. 1 TzBfG ebenso ein anteiliges Urlaubsgeld zu.

Entgeltfortzahlungsgesetz

Das Entgeltfortzahlungsgesetz enthält wesentliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und zur Feiertagsentlohnung. AN erlangen einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei nicht verschuldeter Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall bis zu einer Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 S. 1 EntgeltfortzahlungsgG). Gem. § 2 Abs. 1 haben sie auch für die Arbeitszeit, die infolge eines Feiertags ausfällt, Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt. Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs ist, dass das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen besteht.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz enthält besondere Schutzvorschriften für den Fall einer Kündigung, z.B. Regelungen im Hinblick auf die Rechtsunwirksamkeit sozial ungerechtfertigter Kündigungen und zum besonderen Kündigungsschutz für Amtsinhaberinnen der Betriebsverfassung. Unabhängig vom Umfang der Arbeits-

zeit besteht Kündigungsschutz gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen auch für Teilzeitbeschäftigte.

Voraussetzungen sind:

- die sechsmontatige Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) und
- dass regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden im Betrieb beschäftigt werden (§ 23 Abs. 1 S. 2).

Bei der Ermittlung der im Betrieb Beschäftigten sind gem. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG grundsätzlich auch Teilzeitkräfte mitzuzählen. Dabei ist der Umfang der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Bei der Sozialauswahl sind Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Sie dürfen nicht von vornherein als weniger schutzbedürftig angesehen werden.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz beinhaltet eine Vielzahl von Regelungen zum Schutze werdender und stillender Mütter. So werden AG gem. § 2 MuSchG zu einer Arbeitsplatzgestaltung verpflichtet, die Rücksicht auf den besonderen Zustand einer werdenden oder stillenden Mutter nimmt. Weiter bestehen Verbote von Beschäftigungen, die nachteilige Wirkungen auf eine Schwangerschaft haben können.

Schwerbehindertengesetz (SchwbG)

Nach § 14 Abs. 4 SchwbG haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn die kürzere Arbeitszeit nach Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Ausnahmen bestehen gem. § 14 Abs. 3 S. 3 SchwbG nur dann, wenn die Erfüllung des Anspruchs für AG unzumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre. Für die Beurteilung, ob eine solche Ausnahme vorliegt, sind strenge Maßstäbe anzulegen.

3.2.3 Richterrecht

Als Besonderheit des Arbeitsrechts ist der vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelte und als »Richterrecht« **anerkannte allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Er verbietet AG eine willkürliche Schlechterstellung einzelner AN gegenüber anderen in vergleichbarer Lage. In seinen Anwendungsvoraussetzungen gleicht er dem Art. 3 Abs. 1 GG.

Auf eine ausführlichere Darstellung aller gesetzlichen Bestimmungen wird hier verzichtet, weil das den Rahmen sprengen würde. Im Einzelnen wird im Zusammenhang mit der nachfolgenden Problemdarstellung auf die jeweils berührten Bestimmungen vertiefend eingegangen.

4. GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN VON TEILZEITARBEITSVERHÄLTNISSEN

Das Bürgerliche Recht wird vom Prinzip der Privatautonomie bestimmt. Die dahinter stehende Idee ist, dass in Vertragsbeziehungen gleichberechtigter Privater möglichst wenig eingegriffen werden sollte.

4.1 VERTRAGSFREIHEIT

Teilzeitarbeitsverhältnisse werden in der Regel durch Arbeitsvertrag geschlossen. Besondere Formvorschriften sind beim Abschluss des Arbeitsvertrages nicht zu beachten. Er kann schriftlich wie mündlich geschlossen werden. Bei mündlichem Vertragsschluss sind AG aber gem. **§ 2 Abs. 1 NachwG** verpflichtet, spätestens einen Monat danach die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und der Beschäftigten auszuhändigen. Für die Begründung von schuldrechtlichen Austauschverhältnissen, wie der Arbeitsvertrag eines darstellt, gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Das bedeutet, dass sowohl der Abschluss von Verträgen als auch der Vertragsinhalt grundsätzlich dem freien Willen und der freien Bestimmung der Vertragsparteien unterliegen. Auf Teilzeitarbeitsverhältnisse übertragen heißt das, dass im Rahmen der Vertragsfreiheit zunächst jede beliebige individuelle Regelung vereinbart werden kann.

Die Vertragsfreiheit gilt aber nicht uneingeschränkt. Grenzen findet sie vor allem in den allgemeinen Verboten der Gesetzwidrigkeit (**§ 134 BGB**) und der Sittenwidrigkeit (**§ 138 BGB**). Danach sind Verträge, die gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen, in der Regel nichtig. D.h., dass bei Abschluss von Teilzeitarbeitsverträgen immer auch Europarecht, die Verfassungsgrundsätze, insbesondere die Grundsätze der Gleichbehandlung und einfachgesetzliche Normen, wie z.B. die besonderen Schutzvorschriften des Arbeitsrechts beachtet werden müssen.

Bestimmte Gesetze lassen ihrerseits aber Ausnahmen zu. Z.B. lässt das ArbZG Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit, den Ruhepausen, der Ruhezeit oder dem Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit ausdrücklich zu (§§ 7, 12 ArbZG),

wenn diese Ausnahmen durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags zugelassen sind.

Wenn also tarifvertraglich in zulässiger Weise von den Bestimmungen des ArbZG abgewichen wird und auf dieser Basis Regelungen im Einzelvertrag vereinbart werden, liegt darin kein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot vor. In einem solchen Fall ist § 134 BGB nicht anwendbar.

Wenn jedoch im Arbeitsvertrag Regelungen getroffen werden, die gegen das Verbot der Gesetzwidrigkeit (§ 134 BGB) oder der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) verstoßen, ist grundsätzlich die Vorschrift des **§ 139 BGB** (Teilnichtigkeit) zu beachten. Sie besagt, dass bei Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts das ganze Rechtsgeschäft immer dann nichtig ist, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. § 139 BGB ist aber dann nicht anwendbar, wenn ein Teil des Rechtsgeschäfts wegen Verstoßes gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften nichtig ist⁷. Mit anderen Worten und auf das Beispiel mit der Arbeitszeit übertragen heißt das, dass nicht sofort der ganze Arbeitsvertrag, sondern u.U. nur die Vereinbarung im Arbeitsvertrag unwirksam ist, die gegen die Schutzvorschriften des ArbZG verstößt. Es muss also in jedem Fall, in dem eine vertragliche Vereinbarung in irgendeiner Form gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, genauestens untersucht werden, ob der Arbeitsvertrag auch ohne diese rechtswidrige Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien geschlossen worden wäre. Dieses Prinzip ist im Arbeitsrecht zum Schutz der Arbeitnehmerinnen von großer Bedeutung, denn letztlich wäre ihnen kaum geholfen, wenn sie durch eine rechtswidrige Vereinbarung regelmäßig ohne wirksamen Arbeitsvertrag dastehen würden.

Weiter kann die Vertragsfreiheit Grenzen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen finden, die gem. **§ 4 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG)** bzw. **§ 77 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)** zwischen den Vertragsparteien als zwingendes Recht, also wie gesetzliche Bestimmungen, gelten.

4.2 KONKRETE FORMEN UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER TEILZEITARBEIT

Trotz der Beschränkungen eröffnet die Vertragsfreiheit einen weiten Rahmen, innerhalb dessen verschiedenste Formen von Teilzeitarbeitsverträgen geschlossen

7 St. Rspr., BAG v. 20.11.1990 – AZR 613/89 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG – Gleichberechtigung = BAGE 66, 264 (276) = NJW 1991, 2927; BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB – Anwesenheitsprämie.

werden können. Dementsprechend umfasst der Begriff der Teilzeitarbeit ein breites Spektrum von Arbeitszeitmustern, die sich sowohl im Umfang als auch in der Lage unterscheiden können. Nachfolgend werden mögliche Formen von Teilzeitarbeitsverhältnissen dargestellt:

4.2.1 Teilzeitarbeitsverhältnis im eigentlichen Sinn

Wie unter I bereits erörtert wurde, ist das Teilzeitarbeitsverhältnis im eigentlichen Sinn in **§ 2 Abs. 1 TzBfG** legal definiert. Danach liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Eine Teilzeitbeschäftigung kann z.B. als Halbtagsstelle oder als 25-Stunden-Stelle verwirklicht werden. Genauso gut können AG und AN vereinbaren, dass nur an drei Tagen in der Woche gearbeitet wird, ebenso kann das Teilzeitarbeitsverhältnis als Arbeitsverhältnis mit weniger als der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit ausgestaltet werden. Außerhalb des Arbeitsrechts stellen die Regelungen des LBG NW dar eine Besonderheit dar. Beamtinnen und Beamte dürfen außer während ihres Erziehungsurlaubs gem. §§ 78 b Abs. 1 S. 1, 85 a Abs. 1 Nr. 1 LBG NW nicht mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beschäftigt werden.

4.2.2 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit als Sonderform der Teilzeit soll den gleitenden Übergang in die Rente ermöglichen und Neueinstellungen fördern. Ursprünglich galt das Altersteilzeitgesetz nicht für Teilzeitbeschäftigte. Mit Änderung der Bestimmungen im Jahr 1999 können nunmehr auch Teilzeitbeschäftigte Altersteilzeit vereinbaren. Unter Altersteilzeit versteht man eine Vereinbarung zwischen AG und mindestens 55 Jahre alten AN, wonach AN bis zum Rentenbezug in Teilzeit arbeiten und AG eine Zuzahlung zum reduzierten Arbeitsentgelt sowie die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung gewährleisten. Altersteilzeit kann in verschiedenen Formen realisiert werden, z.B. mit gleichmäßig reduzierter Arbeitszeit über den ganzen Zeitraum hinweg oder als Blockmodell mit voller Arbeitszeit in der ersten Hälfte und Freistellung von der Arbeitsleistung in der zweiten Hälfte des Zeitraums.

4.2.3 Job-Sharing

Unter Job-Sharing versteht man Vereinbarungen zwischen AN und AG, nach denen sich zwei oder mehrere AN einen Arbeitsplatz teilen. Hierzu enthielt § 5 BeschFG 1985 spezielle Regelungen. § 5 Abs. 1 BeschFG 1985 sah vor, dass eine Verpflichtung zur Vertretung einer/eines ausfallenden AN nur bestand, wenn für den jeweiligen Vertretungsfall eine Vereinbarung getroffen wurde. Gem. § 5 Abs. 2 S. 1 BeschFG 1985 war eine Kündigung des einen AN im Rahmen des Job-Sharings wegen Ausscheidens einer/eines anderen AN aus der Arbeitsplatzteilung unwirksam. Das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen oder zum Ausspruch einer Änderungskündigung blieb gem. § 5 Abs. 2 S. 2 BeschFG jedoch unberührt. Die Regelungen zur Arbeitsplatzteilung wurden überwiegend in § 13 TzBfG übernommen. Ergänzt wurde die Vorschrift um einen Abs. 4, nach dem von den Absätzen 1 und 3 durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten der Arbeitnehmerin abgewichen werden kann. Ein Tarifvertrag kann Regelungen zur Vertretung im Rahmen solcher Arbeitsverhältnisse enthalten. Diese Regelung war früher in § 6 BeschFG enthalten. Es handelt sich also nicht um eine neue Bestimmung.

4.2.4 Geringfügige Beschäftigung

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung ist dem Sozialversicherungsrecht entnommen. Wann eine geringfügige Beschäftigung vorliegt ist in **§ 8 Abs. 1 SGB IV** definiert. Wenn die Beschäftigung regelmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt im Monat regelmäßig 400 € nicht übersteigt, liegt eine Beschäftigung gegen geringfügiges Entgelt vor. § 2 Abs. 2 TzBfG stellt klar, dass auch geringfügig Beschäftigte i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zu den Teilzeitbeschäftigten gehören. Trotzdem dürfen geringfügig Beschäftigte von vielen gesetzlichen und auch tarifvertraglichen Leistungen ausgenommen werden, die sonstigen Teilzeitbeschäftigten zustehen. Auf die besondere Rechtsproblematik, die mit der geringfügigen Beschäftigung verbunden ist, wird im Rahmen der Gleichbehandlungsthematik unter Kapitel 4.4.2 näher eingegangen.

4.2.5 Arbeit auf Abruf oder kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAZ)

Eine weitere besondere Form des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist die sog. Arbeit auf Abruf, auch kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KapovAz) genannt, die bis zum 31.12.2000 in **§ 4 BeschFG 1985** geregelt war. Seit dem 01.01.2001 ist Rechtsgrundlage für die Abrufarbeit **§ 12 Abs. 1 TzBfG**, in den die grundsätzlichen Regelungen des § 4 BeschFG 1985 zur Abrufarbeit übernommen wurden. Es handelt sich dabei um eine Vertragsgestaltung, bei der die Lage der Arbeitszeit flexibilisiert wird. Der Unterschied zu üblichen Arbeitsverträgen, in denen Änderungen nur im gegenseitigen Einvernehmen von AN und AG vorgenommen werden können, besteht darin, dass AG bei KapovAz die Lage der Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall einseitig verändern und neu festlegen dürfen. Die Änderung der Arbeitszeitlage wird dem Weisungsrecht der AG unterworfen. Den besonderen Rahmen dieses Bestimmungsrechts bilden § 12 TzBfG, der Einzelarbeitsvertrag und ggf. eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass § 4 BeschFG neben der Arbeit auf Abruf weitere Gestaltungsformen flexibler Teilzeitarbeitsverhältnisse beinhaltet. Flexible Arbeitszeitgestaltung liegt dann vor, wenn sich die individuelle Arbeitszeit nicht mit der Betriebszeit deckt und zusätzlich die Arbeitszeitlage nicht durch ein starres System festgelegt ist sondern sich an den Wünschen der Beschäftigten oder an dem betrieblichen Bedarf orientiert. Bei Vertragsverhältnissen dieser Art vereinbaren AG und AN eine Anpassung der Arbeitszeit an den jeweiligen Arbeitsanfall. Diese Anpassung kann durch Gestaltung

- des AG (Abrufarbeit, Arbeitszeit-Korridor), aber auch
- der Beschäftigten selbst (Zeitsouveränität, Gleitzeit) oder
- durch Einigung beider Vertragsparteien (Konsensprinzip)

erfolgen. In der Praxis wurde die Flexibilisierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen sehr häufig durch Einführung von KapovAz verwirklicht. Da speziell diese Gestaltungsform flexibler Teilzeitarbeitsverhältnisse in der Literatur und auf Gewerkschaftsseite auf heftige Kritik stieß und vor allem mit der Abrufarbeit weitreichende Probleme in der Praxis verbunden sein können, werden die Ausführungen im Zusammenhang mit flexiblen Teilzeitarbeitsverhältnissen auf einige ausgewählte Rechtsprobleme der Abrufarbeit beschränkt.

Problematisch an KapovAz ist zunächst einmal, dass mit dieser Methode eine Vertragsbedingung geschaffen wird, die AN einseitig belastet. Teilzeitarbeit stellt für Frauen oft die einzige Möglichkeit dar, berufliche und familiäre Anforderungen,

wie z.B. die Erziehung der Kinder oder die Pflege älterer oder kranker Angehöriger, in Einklang zu bringen. Das vorhandene Teilzeitangebot vermag den Bedarf aber bei weitem nicht zu decken. Damit wird deutlich, dass beim Abschluss von KapovAz-Arbeitsverträgen von gleichberechtigten Vertragsparteien, wie sie im Rahmen der Vertragsfreiheit vorausgesetzt sind, keine Rede sein kann. Im Gegenteil wird durch diese Umstände der Zwang verstärkt, einseitig belastende Vertragsbedingungen zu akzeptieren. Mit § 12 TzBfG hat der Gesetzgeber aber nicht nur zum Ausdruck gebracht, dass er diese individualrechtliche Gestaltungsform von Teilzeitarbeitsverträgen anerkennt, sondern hat gleichzeitig eine Reihe von Schutzvorschriften erlassen, die als Mindestbedingungen auch einzelvertraglich nicht unterschritten werden dürfen.

§ 12 Abs. 1 TzBfG (früher § 4 Abs. 1 BeschFG 1985) bringt zum Ausdruck, dass Arbeit auf Abruf zunächst einer förmlichen Vereinbarung bedarf. Diese kann im Arbeitsvertrag selbst oder in einer Anlage zu ihm erfolgen. Liegt eine solche förmliche Vereinbarung nicht vor, sind AG nicht berechtigt, die Arbeitszeitlage zu bestimmen. Ergeht trotzdem eine Mitteilung zum Abruf, so sind die betroffenen AN nicht verpflichtet, dem Abruf Folge zu leisten. In solchen Fällen müssen sich AG und AN über die Arbeitszeitlage einigen. Sofern die Abrufarbeit zwischen den Vertragsparteien zwar mündlich ausdrücklich vereinbart aber nicht schriftlich niedergelegt wurde, sind AG nach **§ 2 NachwG** verpflichtet, die mündlich getroffene Vereinbarung binnen eines Monats schriftlich zu fixieren und der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Geschieht dies nicht oder erst nach Ablauf der Frist, muss dem Abruf ebenfalls nicht Folge geleistet werden. Darüber hinaus muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Beim Fehlen einer Bestimmung hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden wöchentlich als vereinbart. Sofern eine tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, haben AG die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

In der Praxis stellt sich die Situation für die betroffenen AN oft schwieriger dar, als die Schutzvorschriften es vermuten lassen. Beim Abschluss von KapovAz-Arbeitsverträgen werden häufig vorgefertigte Typen- oder Formularverträge verwendet, die von den Arbeitnehmerinnen in der Regel auch unterzeichnet werden. Spielraum für die Durchsetzung eigener Arbeitszeitwünsche bleibt oft kaum. Nicht selten wird in der Praxis seitens der AG-Seite versucht, die Schutzvorschriften zu umgehen. Das geschieht zum Beispiel dadurch, dass Arbeitsverträge geschlossen werden, die nicht förmlich auf § 12 TzBfG gestützt werden, sondern sog. Flexi-Klauseln enthalten. Sie ermächtigen, die im Vertrag festgelegte Arbeitszeit nach Bedarf

zu verändern, wobei In der Regel nicht zwischen Arbeitszeitdauer und -lage unterschieden wird. Noch häufiger ist die Praxis, Arbeitsverträge ohne jegliche Regelung zur Arbeitszeit abzuschließen. Dies wird überwiegend bei geringfügigen Beschäftigungen praktiziert. Die Regelung »geringfügig« soll, gegebenenfalls i.V.m. der Festlegung eines Monatsgehalts den Umfang der Arbeitspflicht festlegen. Durch solche Verträge werden AG ermächtigt, sowohl den Umfang als auch die Lage der Arbeitszeit permanent zu verändern, mit der Konsequenz, dass sich Teilzeitbeschäftigte mit solchen Verträgen ständig auf Abruf zur Arbeitsleistung bereit halten müssen. Dadurch wird zum einen die Planbarkeit der Freizeit erheblich eingeschränkt und zum anderen wird es nahezu unmöglich, parallel weitere Teilzeitarbeitsverhältnisse auszuüben. Solche Verträge verstoßen zwar, da die Arbeitsdauer in ihnen nicht festgelegt ist, regelmäßig gegen § 12 TzBfG und sind somit unwirksam. Das ist aber für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten keine Hilfe und kein Schutz, solange sie auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind. Daher werden entsprechende Verträge trotz ihrer Rechtswidrigkeit und der enormen Belastungen, die daraus für die Beschäftigten resultieren, in der Praxis häufig hingenommen.

§ 12 Abs. 2 TzBfG (früher § 4 Abs. 2 BeschFG) enthält die Ermächtigung für AG, die Arbeitsleistung, orientiert am Arbeitsanfall, abzurufen, d.h. die Arbeitszeitlage einseitig zu verändern. Die Mitteilung über den Abruf ist verbindlich und kann von der AG-Seite nicht widerrufen werden. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Abruf Folge leisten. Es wird den AN also eine ständige und große zeitliche Verfügbarkeit abverlangt. Geringfügig eingeschränkt wird dies dadurch, dass zwischen dem Abruf zur Arbeitsleistung und dem Arbeitsantritt mindestens vier Tage liegen müssen. Wenn die Arbeitsleistung im Abrechnungszeitraum nicht oder nicht ordnungsgemäß abgerufen oder nach erfolgtem Abruf nicht abgenommen wird, geraten die AG in Annahmeverzug und sind nach **§ 615 BGB** verpflichtet, die Arbeitszeit trotzdem zu bezahlen.

Leider ist es in der Praxis nicht einfach, sich erfolgreich gegen einen nicht ordnungsgemäßen Abruf der Arbeitsleistung zu wehren. Unter Umständen müssen Teilzeitbeschäftigte dann bei künftigen Abrufen Nachteile in Kauf nehmen. Die Beschäftigten stehen häufig in einem existenziellen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Insofern ist fraglich, ob die in § 12 TzBfG enthaltenen Schutzvorschriften nicht nahezu leerlaufen. Die wenigen arbeitsgerichtlichen Verfahren, die sich mit individualrechtlichen Fragen der KapovAz auseinandersetzen, können als Hinweis auf diese Gefahr gesehen werden.

Nach **§ 12 Abs. 3 TzBfG** (früher § 6 BeschFG 1985) kann durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten der Teilzeitbeschäftigten von den gesetzlichen Bestimmungen ab-

gewichen werden. Den Tarifvertragsparteien kommt also beim Abschluss solcher Regelungen eine besondere Verantwortung zu.

Über die Bestimmungen des § 12 Abs. 1 TzBfG hinaus findet die Abrufarbeit eine wichtige Grenze im Arbeitszeitgesetz insbesondere in den §§ 3, 4 und 5 über die tägliche Arbeitszeit, Pausenregelungen und Ruhezeiten. Das bedeutet, dass auch bei KapovAz-Arbeitsverhältnissen gem. **§ 3 ArbzG** eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden darf. Nach **§ 4 ArbzG** ist die Arbeitszeit durch eine Pause von mindestens dreißig Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und eine Pause von fünfundvierzig Minuten bei einer Arbeitszeit von insgesamt mehr als neun Stunden zu unterbrechen. Eine Flexibilisierung der Pausen je nach Arbeitsanfall ist nicht zulässig. Wenn AG verlangen, dass die Pausen bei steigender Kundenfrequenz unterbrochen werden, gilt dies als Arbeitsbereitschaft und die Pause als nicht gewährt.

Des weiteren muss bei der Arbeit auf Abruf **§ 315 BGB** (billiges Ermessen) beachtet werden. Einem Abruf muss nach Ansicht des BAG nur gefolgt werden, wenn er dem billigen Ermessen entspricht. In die Billigkeitserwägungen, die seitens der AG durchzuführen sind, sind neben den gesetzlichen Vorschriften auch die berechtigten Interessen der AN mit einzubeziehen. Anerkannt als berechtigtes Interesse ist z.B. die Kindererziehung.

Ein weiteres Problem kann im Bereich der Entgeltfortzahlung entstehen. Auf eine Krank- oder Arbeitsunfähigkeitsmeldung einer Abrufbeschäftigten können AG mit zeitweisem Verzicht auf Abruf von Arbeitszeit reagieren. Zu klären ist in einem solchen Fall der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Eine durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegte, mindestens abzurufende Arbeitszeit bietet eine Grundlage für Entgeltfortzahlung. Gerechter und plausibler noch erscheint eine Entgeltfortzahlung in Höhe einer durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitszeit für vergleichbare Zeiträume. Von der Rechtsprechung werden solche Probleme gelöst, indem hypothetisch ermittelt wird, wann und wie lange die Arbeitsleistung vermutlich abgerufen worden wäre, wenn die Teilzeitbeschäftigte nicht arbeitsunfähig erkrankt wäre.

Eine ähnliche Problemlage entsteht bezüglich des Entgelts für gesetzliche Feiertage. Es stellt sich die Frage, ob der im Rahmen des § 2 EntgeltfortzahlungsgG bestehende Anspruch auf die Vergütung von Feiertagen entfällt, wenn ein AG Freizeitphasen immer auf oder um gesetzliche Feiertage herum legt, also in diesem Zeitraum keine Arbeitszeit abrufte. Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen könnte Klarheit geschaffen werden. Eine Möglichkeit zur Gewährleistung dieses Anspruchs auf Entgelt besteht darin, Entgeltfortzahlung auf Basis der durch-

schnittlich geleisteten bzw. auf die Arbeitstage gleichmäßig verteilten vertraglichen Arbeitszeit zu vereinbaren.

Deutlich wird, dass § 12 TzBfG zwar eine Reihe von Vorschriften enthält, die die individualrechtliche Gestaltungsfreiheit zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten einschränken, es aber auf Grund der starken Abhängigkeit schwierig ist, sich gegen die häufig geübte abweichende Praxis zur Wehr zu setzen. Es ist daher nicht nur wünschenswert sondern unerlässlich, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und von Tarifverträgen darauf geachtet wird, dass die Belastungen für die Betroffenen möglichst reduziert werden und Schutzrechte in Anspruch genommen werden können.

Darüber hinaus darf nicht verkannt werden, dass fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen betroffen sind. Das hat folgende Gründe: Bei KapovAz handelt es sich um ein Personaleinsatzsystem, das vorwiegend auf dem Dienstleistungssektor, insbesondere im Einzelhandel zum Einsatz kommt, um "Stoßzeiten« und »Flauten« möglichst kostensparend auszugleichen. Es handelt sich also um eine Methode, mit der bei gleicher oder nur unwesentlich reduzierter Gesamtarbeitsleistung erhebliche Personalkosten eingespart werden können. Gerade im Dienstleistungs- und Handelssektor ist die Teilzeitquote besonders hoch. Zu Beginn der 90-er Jahre arbeiteten rund 80 % aller Teilzeitkräfte im Handels- und Dienstleistungssektor⁸. Die Tendenz ist steigend. Da auch heute noch rund 87 % der Teilzeitarbeit von Frauen wahrgenommen wird⁹, heißt das im Ergebnis, dass KapovAz-Verträge fast ausschließlich mit Frauen geschlossen werden. Insofern stellt sich die Problematik der Arbeit auf Abruf als ein Problem der Geschlechterdiskriminierung dar.

4.3 INDIVIDUELLER WECHSEL VON VOLLZEIT- IN TEILZEITARBEITSVERHÄLTNISSE UND UMGEKEHRT

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist ein individueller Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse und umgekehrt grundsätzlich unproblematisch zulässig. Dabei müssen die allgemeinen und speziellen rechtlichen Bestimmungen über den Abschluss und die Änderung von Arbeitsverträgen beachtet werden. Änderungen von bestehenden Arbeitsverträgen können nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen AG und AN vorgenommen werden.

8 Bäcker/Stolz-Willig, WSI-Mitteilungen 1993, 545 (547).

9 Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999.

Problematisch an den bisherigen rechtlichen Bestimmungen war, dass AN keinen Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit hatten. Nach dem alten BeschFG mussten AG sich lediglich mit einem von AN angezeigten Veränderungswunsch über Lage und Dauer der Arbeitszeit auseinandersetzen und entsprechende Arbeitsplätze bekanntgeben (§ 3 BeschFG). Ein Anspruch der AN auf Stellenbesetzung ergab sich daraus aber nicht. Aus sachlichen Gründen durfte der Veränderungswunsch durchaus abgelehnt werden. Lediglich in Ausnahmefällen bestand eine Verpflichtung des AG, den Arbeitsplatz mit der Arbeitnehmerin, die den Veränderungswunsch der Arbeitszeit angezeigt hatte, zu besetzen, z.B. bei einer sog. Ermessensreduzierung auf Null. Eine solche liegt immer dann vor, wenn jede andere Entscheidung unsachlich oder willkürlich und damit ein Verstoß gegen das Schikaneverbot (§ 226 BGB) oder Treu und Glauben (§ 242 BGB) wäre.

In dieser Hinsicht hat das Teilzeit- und Befristungsgesetz eine wesentliche Neuerung gebracht. Nach **§ 8 TzBfG** besteht jetzt für AG grundsätzlich die Pflicht, Beschäftigten die Verringerung der Arbeitszeit zu ermöglichen. AN haben also einen ausdrücklichen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit.

Die Voraussetzungen sind gem. **§ 8 Abs. 1 TzBfG**

- eine Mindestbetriebsgröße von 16 AN,
- eine Mindestbeschäftigungszeit von 6 Monaten und
- eine schriftliche Geltendmachung der Arbeitszeitreduzierung mindestens drei Monate vor deren beabsichtigtem Beginn.

Die AG haben das Verlangen gem. **§ 8 Abs. 3 u 4 TzBfG** mit den Antragstellenden mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Eine Ablehnung darf nur erfolgen, wenn betriebliche Gründe der Teilzeitbeschäftigung entgegen stehen. Solche Gründe können insbesondere darin liegen, dass durch die Verringerung der Arbeitszeit der Arbeitsablauf, die Organisation oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wird. Wenn keine Einigung erzielt werden kann und die Arbeitgeberin die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn abgelehnt hat, verringert sich gem. **§ 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG** die Arbeitszeit im gewünschten Umfang. Der Gesetzgeber hat damit eine für das sonstige Arbeitsrecht eher unübliche Regelung geschaffen. Es ist der bislang einzige Fall, in dem Schweigen der AG nach einer bestimmten Frist als Zustimmung gewertet wird.

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verlängern, müssen AG sie gem. **§ 9 TzBfG** bei der Besetzung eines entsprechend frei werdenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen, sofern nicht betriebliche Gründe oder die Belange sozial schutzwürdiger anderer AN dagegen sprechen.

Zu beachten ist weiterhin, dass all jene Änderungen, die keinen ausschließlichen Einzelfallbezug, sondern darüber hinaus einen kollektiven Bezug haben, nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

Das gewinnt vor allem dann Bedeutung, wenn AG, z.B. zur Kosteneinsparung, Arbeitsplätze von Vollzeit in Teilzeit umwandeln wollen. Von AG gewünschte Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse können nur im gegenseitigen Einvernehmen durchgeführt werden. Wenn AN sich weigern, ist der Wechsel nicht durchführbar. Eine wegen der Weigerung ausgesprochene Kündigung der betroffenen Beschäftigten ist gem. **§ 11 TzBfG** unwirksam.

Problematisch ist, dass gerade in Führungspositionen und Berufen, die eine hohe Qualifikation erfordern, die Möglichkeiten zum Wechsel in Teilzeit auch heute noch häufig verkannt werden oder tatsächlich nicht gegeben sind. Das kann zum einen daran liegen, dass in vielen Unternehmensstrukturen immer noch die Ansicht verbreitet ist, dass Leitungspositionen schlecht teilbar oder Teilzeitbeschäftigte in Führungspositionen weniger engagiert seien. Zum anderen ist der Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit häufig mit Befürchtungen der Betroffenen, der Arbeitsplatz werde durch Teilzeitbeschäftigung unsicherer, oder mit Ängsten vor einem Karriereknick verbunden. Nicht selten müssen AN eine Reduzierung der Arbeitszeit tatsächlich mit einem Statusverlust »bezahlen«. Um dem entgegen zu wirken, hebt **§ 6 TzBfG** ausdrücklich hervor, dass Teilzeitarbeit insbesondere in leitenden Positionen gefördert werden soll.

Trotz der rechtlichen Grundlagen, die einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt relativ unproblematisch ermöglichen, können derartige Wechsel in der Praxis mit vielen Problemen verbunden sein und blieben in den letzten Jahren bis heute eher die Ausnahme. Dabei kommt einem Wechsel gerade von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse in zweierlei Hinsicht eine große Bedeutung zu. Einerseits beinhaltet er u.U. die Chance auf eine Neuverteilung der Arbeit zur Sicherung der Beschäftigung. Durch die Förderung der Teilzeitarbeit im allgemeinen und die Erleichterung des Wechsels von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse im besonderen wäre eine Beeinflussung des Arbeitsmarktes und Reduzierung der Arbeitslosigkeit durchaus denkbar und möglich. Andererseits geht es um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So lange ganztägige Kinderbetreuungsangebote nicht flächendeckend vorhanden sind, käme eine Reduzierung der Arbeitszeit der von Frauen nach der Geburt eines Kindes gewünschten Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ebenso entgegen, wie Männern, die Anteil an der Familien- und Erziehungsleistung haben möchten.

4.4 GLEICHBEHANDLUNG VON TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN

Es gibt vielfältige Regelungen, die eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten verbieten. So haben Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Zahl der für sie maßgeblichen Arbeitstage ebenso Anspruch auf Erholungsurlaub wie Vollbeschäftigte. Die Darstellung der Rechtsprobleme zur Gleichbehandlungsthematik wird zeigen, dass Diskriminierungen nicht generell verboten, sondern möglich und zulässig sind, soweit dafür ein sachlicher Grund vorhanden ist. Das bedeutet in der Praxis, dass die Entscheidung der Einzelnen für eine Teilzeitbeschäftigung neben der Akzeptanz eines geringeren Entgelts mit der Inkaufnahme weiterer – eventuell gravierender – Nachteile verbunden sein kann.

Im Rahmen der Gleichbehandlungsproblematik muss unterschieden werden zwischen unmittelbaren und mittelbaren Ungleichbehandlungen. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn das Geschlecht Anknüpfungspunkt für eine unterschiedliche Behandlung ist, ohne dass dafür sachliche Gründe vorliegen. Vorschriften, die unmittelbare Diskriminierungen enthalten, sind heute zum großen Teil abgeschafft. Da Teilzeitarbeit immer noch überwiegend Frauenarbeit (rd. 87 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen¹⁰) ist, kommt dem mittelbaren Diskriminierungsverbot in Teilzeitbereichen eine weitaus größere Relevanz zu. Eine Legaldefinition für mittelbare Ungleichbehandlungen gibt es nicht. Der EuGH¹¹ hat in zahlreichen Entscheidungen relativ einheitliche Maßstäbe für das Vorliegen einer solchen geschaffen. Danach ist eine mittelbare Diskriminierung gegeben, wenn eine ihrem Wortlaut nach geschlechtsneutrale Vorschrift ein Kriterium enthält, von dem wesentlich mehr Mitglieder des einen als des anderen Geschlechts nachteilig betroffen sind und diese Vorschrift nicht durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben (sachlicher Grund), gerechtfertigt ist. Die Prüfung erfolgt in drei Schritten:

- Ein Gesetz, eine Vereinbarung oder eine Maßnahme stellt eine Bedingung oder Anforderung auf, die ohne unmittelbare Anknüpfung an das Geschlecht formuliert ist und sowohl von Frauen als auch von Männern erfüllt werden kann.

10 Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999.

11 EuGH Urteil v.08.04.1976 – Rs.43/75 – Defrenne II – EuGHE 1976,455 ff.(Fn.3);EuGH Urteil v.31.03.1981 = AP Nr.2 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

- Der Anteil der Angehörigen des einen Geschlechts, die von der Ausgestaltung der Bedingung oder Anforderung nachteilig betroffen sind oder sein können, ist erheblich größer als der Anteil des anderen Geschlechts. Zur Ermittlung, ob wesentlich mehr Mitglieder des einen als des anderen Geschlechts betroffen sind, werden Statistiken herangezogen.
- Für die derartige Ausgestaltung der Bedingung oder Anforderung liegen keine Rechtfertigungsgründe in Form von sachlichen Gründen vor. Eine Rechtfertigung ist regelmäßig dann gegeben, wenn die Ausgestaltung der Bedingung oder Anforderung durch die Art der auszuübenden Tätigkeit zwingend geboten ist oder die Ausgestaltung der Bedingung oder Anforderung ein objektiv gerechtfertigtes Ziel verfolgt und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist.

Diese Maßstäbe können bei der Auslegung europarechtlicher wie nationaler Bestimmungen zu Grunde gelegt werden.

4.4.1 Rechtsgrundlagen und -folgen

EG-Recht

Zu den einzelnen europarechtlichen Bestimmungen wird auf die ausführliche Darstellung unter 3.1 verwiesen. Wenn nationale Regelungen gegen Gemeinschaftsrecht verstoßen, müssen die nationalen Gerichte solche Regelungen bei ihren Überlegungen außer Betracht lassen. Ein Beispiel dafür sind die Bestimmungen des alten **Lohnfortzahlungsgesetzes**. Danach wurden Arbeiterinnen und Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht überstieg, von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen. Der EuGH hatte hierin eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung und damit einen Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht gesehen. Das BAG entschied daraufhin, dass die entsprechende Regelung des Lohnfortzahlungsgesetzes nicht anwendbar sei. Im Anschluss daran wurde das Gesetz geändert. Das neue **Entgeltfortzahlungsgesetz** enthält eine solche diskriminierende Regelung nicht mehr.

Nationales Recht

Im nationalen Recht sind insbesondere die Gleichbehandlungsgrundsätze des **Art. 3 GG** und der **allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz**, die unter 3.2 dargestellt wurden, bedeutsam. **Rechtsgeschäfte wie Arbeitsverträge, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen**, die gegen Art. 3 GG verstossen, sind gem. § 134 BGB

nichtig. Die Nichtigkeit einzelner Vorschriften, durch die Teilzeitbeschäftigte von günstigen Regelungen ausgeschlossen werden, führt nach § 139 BGB zur Teilnichtigkeit des Rechtsgeschäfts. In einem solchen Fall darf die diskriminierende Regelung nicht mehr angewandt werden, das restliche Rechtsgeschäft oder die restlichen Regelungen behalten ihre Gültigkeit.

Darüber hinaus kommt speziellen Regelungen eine Bedeutung zu, wie z.B. den **§§ 611 a, 612 Abs. 3 BGB** und **§ 4 TzBfG** (früher § 2 BeschFG 1985), die nachfolgend erläutert werden.

Als Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG in bundesdeutsches Recht stellt sich auch das Diskriminierungsverbot im Rahmen des **§ 611 a BGB** als geschlechter-spezifisches Problem dar. Eine Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten wird in § 611 a BGB nicht getroffen. Da diese Bestimmung auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, entfaltet sie im besonderen Wirkung auf Teilzeitarbeitsverhältnisse, sofern es sich um echte Arbeitsverhältnisse handelt.

§ 611 a BGB genügte bei seiner Einfügung in das BGB im Jahr 1980 nicht annähernd den Anforderungen der EG-Richtlinie. Er unterlag großer Kritik, weil insbesondere die Regelungen zur Entschädigung als unzureichend erkannt wurden. Der EuGH bestätigte durch seine Rechtsprechung die fehlerhafte Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG durch § 611 a BGB in bundesdeutsches Recht, worauf er in den Jahren danach bis heute mehrfach geändert wurde. In seiner heutigen Fassung wird § 611 a der EG-Richtlinie gerecht.

Gem. **§ 611 a Abs. 1 S. 1 BGB** ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei Maßnahmen von der Begründung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verboten. Dazu gehören insbesondere Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder bei der Kündigung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Die Prüfung, ob eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, kann nach den Maßstäben des EuGH und BVerfG erfolgen. Mittelbar diskriminierend im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen kann z.B. die Benachteiligung von Teilzeitkräften durch Ausschluss aus der Gleitzeit sein.

Hervorzuheben ist, dass durch **§ 611 a Abs. 1 S. 1 BGB** bereits ein vorvertragliches Schuldverhältnis begründet wird. D.h. dass unter Berücksichtigung des Art. 3 Abs. 2 GG eine dahingehende Auslegung durchzuführen ist, dass bereits Arbeitssuchende wirksam vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts geschützt werden. Die Regelungen erstrecken sich also bereits auf Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche. So verstößt z.B. die Frage nach einer vorliegenden Schwangerschaft in einem Bewerbungsgespräch mitunter gegen

§ 611 a Abs. 1 S. 1 BGB. Ein Einstellungsanspruch bei Benachteiligungen erwächst daraus gem. § 611 a Abs. 2 Hs. 2 BGB ausdrücklich nicht. Allerdings steht der Person, die von der Diskriminierung betroffen ist, regelmäßig ein Schadensersatzanspruch aus § 611a Abs. 2 u. 3 BGB zu. Ein Problem dabei ist, dass die Beweislast bei den Bewerberinnen und nicht bei den AG liegt. In der Praxis ist es nicht unbedingt einfach, das Vorliegen einer Ungleichbehandlung nachzuweisen. Hier wäre es von Vorteil, wenn zukünftig ein gesetzlicher Rahmen für die Umkehr der Beweislast geschaffen würde.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot sind gem. **§ 611 a Abs. 1 S. 2 BGB** zulässig, wenn, ein zwingender Grund (sachlicher Grund) sie rechtfertigt. Voraussetzung für eine solche zulässige unterschiedliche Behandlung ist, dass für eine bestimmte auszuübende Tätigkeit nur ein bestimmtes Geschlecht in Frage kommt. Daran sind aber strenge Anforderungen zu stellen. So ist in einem Fall, in dem für eine Justizvollzugsanstalt mit ausschließlich männlichen Insassen eine frei werdende Stelle allein für männliche Bewerber ausgeschrieben wurde, vom EuGH eine unzulässige Diskriminierung festgestellt worden.

Nach **§ 612 Abs. 3 S. 2 BGB**, mit dem die EWG-Richtlinie 75/117 umgesetzt wurde, darf bei einem Arbeitsverhältnis für gleiche oder gleichwertige Arbeit für die AN des einen Geschlechts nicht eine geringere Vergütung vereinbart werden als für AN des anderen Geschlechts. Dabei kann die Vereinbarung einer geringeren Vergütung gem. **§ 612 Abs. 3 S. 2 BGB** auch nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass wegen des Geschlechts besondere Schutzvorschriften Anwendung finden. Nach der Rspr. kommt es nicht darauf an, dass mit der betroffenen Person eine ungünstigere Vereinbarung getroffen wurde. Vielmehr reicht es schon aus, dass mit anderen Beschäftigten Vereinbarungen getroffen wurden, die diese begünstigen. Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, hat die oder der Benachteiligte einen Rechtsanspruch auf Anpassung nach oben, also auf Leistungen, die dem begünstigten Personenkreis bewilligt werden.

§ 4 TzBfG (früher § 2 BeschFG 1985)

Neben den Gleichbehandlungsgeboten in Bezug auf das Geschlecht, wurde im Jahr 1985 mit § 2 Abs. 1 BeschFG erstmalig eine besondere Gleichbehandlungsregelung geschaffen, die – nicht allein an das Geschlecht anknüpfend – ausdrücklich die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten verbietet. Rechtstechnisch stellte dies die Konkretisierung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dar. Danach darf ein AG Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten un-

terschiedlich behandeln. Eine Ausnahme ist auch hier möglich, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach Auffassung des BAG soll ein solcher sachlicher Grund nur dann vorliegen, wenn sich aus dem Leistungszweck der Teilzeitbeschäftigung Gründe herleiten lassen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, den Teilzeitbeschäftigten die Leistungen nicht oder nicht anteilig zu gewähren, die vergleichbare Vollzeitbeschäftigte bekommen. Sachliche Gründe, die eine Benachteiligung zulassen, können z.B. auf der Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz beruhen. Ist keine Vollzeitkraft mit vergleichbarer Tätigkeit vorhanden, vollzieht sich die Prüfung in zwei Schritten:

- Hätte eine Vollzeitkraft mit der Tätigkeit der Teilzeitkraft, wenn es sie gäbe, einen Anspruch (z.B. auf Vergütung) nach den vom Arbeitgeber angewandten allgemeinen Grundsätzen?
- Wird ein Anspruch der hypothetischen Vollzeitkraft bejaht, ist zu prüfen, ob die Teilzeitkraft einen anteiligen Anspruch aus § 2 Abs. 1 BeschFG hat.

Ein entsprechendes Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten wurde in § 4 Abs. 1 TzBfG mit nur leicht geändertem Wortlaut übernommen. Daher dürften die bisherigen Maßstäbe wohl weiterhin anwendbar bleiben. Zusätzlich wurde mit § 4 Abs. 2 TzBfG eine Konkretisierung des Diskriminierungsverbots von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf das Arbeitsentgelt vorgenommen. Wenn trotz des in § 4 TzBfG enthaltenen Diskriminierungsverbots eine unterschiedliche Vergütung gezahlt wird, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, besteht ein Anspruch auf Gleichbehandlung. Die Vergütung der Teilzeitbeschäftigung muss in solchen Fällen nach oben angepasst werden. Wenn eine Vereinbarung zur Vergütung gegen eine gesetzliche Regelung verstößt, und damit gem. § 134 BGB nichtig ist, wird die Gleichbehandlung über § 612 Abs. 2 BGB durchgeführt. Die rechtswidrig vereinbarte und damit nichtige Vergütung wird dann durch die übliche Vergütung ersetzt.

4.4.2 Rechtsprobleme

Trotz dieser Fülle von gesetzlichen Bestimmungen, die Ungleichbehandlungen zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten verbieten, existieren, wie die Verfahren vor den Arbeitsgerichten erkennen lassen, auch heute noch zahlreiche Gleichbehandlungsprobleme in der Praxis.

Vergütung

Grundsätzlich haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf eine im Verhältnis zu vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten gleiche Vergütung. Das bedeutet, dass sie anteilig zu ihrer Arbeitszeit genauso entlohnt werden müssen wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nebenberufliche Teilzeittätigkeit

In der Praxis werden regelmäßig Ausnahmen von diesem Grundsatz gemacht, wenn eine Teilzeitbeschäftigung nur nebenberuflich ausgeübt wird. In solchen Fällen wird den nebenberuflich Teilzeitbeschäftigten häufig eine niedrigere Vergütung bezahlt. Ob diese Vorgehensweise eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellt, ist zum Teil umstritten. Das BAG hat eine solche Diskriminierung als sachlich gerechtfertigt akzeptiert, wenn die oder der Betroffene im Hauptberuf über eine dauerhafte Existenzgrundlage verfügt¹². Dabei ging es um einen im Hauptberuf selbstständigen Bäckermeister, der nebenberuflich in Teilzeit als Lehrkraft an einer berufsbildenden Schule tätig war. Die Haltung des BAG wird u.a. mit der Begründung in Frage gestellt, dass es sich dabei um Sozialabschläge handelt, die es bei Vollzeitbeschäftigten z.B. auch dann nicht gibt, wenn sie über eine andere dauerhafte Existenzgrundlage, z.B. durch Vermögen, verfügen¹³.

Mehrarbeit/Überstundenvergütung

Eine besondere Problematik stellt in der Praxis die Überstundenvergütung von Teilzeitbeschäftigten dar. Gesetzliche Regelungen, so das Arbeitszeitgesetz, sehen keinen gesonderten Mehrarbeitszuschlag bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Tarifliche Überstundenzuschläge werden regelmäßig erst bei Überschreiten der tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Aus diesem Grund wird Teilzeitkräften für Mehrarbeitsstunden über ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit hinaus in der Regel lediglich die normale Vergütung gezahlt. Diese Praxis wurde zu Beginn der 90-er Jahre vom BAG noch als sachlich gerechtfertigte Diskriminierung akzeptiert. Verschiedene Landesarbeitsgerichte haben jedoch im Anschluss daran in dieser Vorgehensweise einen Verstoß gegen Art. 119 EGV gesehen und den betroffenen Teilzeitbeschäftigten die tariflichen Zuschläge für Überstunden zugesprochen.

12 BAG v. 11.03.1992 – 5 AZR 237/91-.

13 Brennpunkte des Arbeitsrechts, Colneric, S. 110.

Fortbildung

Das gleiche Problem ergibt sich bei der Teilnahme Teilzeitbeschäftigter an ganztägigen Fortbildungs- oder Schulungsveranstaltungen. Selbst wenn sie eine Teilnahme an ganztägigen Schulungsveranstaltungen »organisiert bekommen«, müssen sie in Kauf nehmen, dass ihnen die Zeit, die sie über ihre tägliche Arbeitszeit hinaus mit Weiterbildung verbringen, nicht vergütet wird. Das bedeutet, dass sie für Qualifizierungsmaßnahmen ihre »erkaufte« Freizeit opfern müssen, ohne dafür eine Gegenleistung in Geld zu erhalten. Vollzeitbeschäftigte können dagegen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, ohne einen Einkommensverlust zu erleiden. In Anbetracht dieser Umstände ist zu befürchten, dass Teilzeitbeschäftigte an regelmäßigen Weiterbildungen, die über einen längeren Zeitraum fortauern oder an Blockveranstaltungen nicht teilnehmen können oder wollen. Das hat zur Konsequenz, dass sie bei der Besetzung qualifizierterer Stellen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, die sich durch Fortbildungen weiter entwickeln konnten, in der Regel das »Nachsehen« haben. Dies ist in doppelter Hinsicht tragisch. Teilzeitbeschäftigte erleiden in der Praxis nicht nur durch Reduzierung der Arbeitszeit Einkommensverluste. Sie müssen dadurch, dass die Möglichkeiten zu Teilzeit in der Praxis häufig nicht entsprechend ihrer Qualifikation gegeben sind oft mit Arbeitsplätzen »Vorlieb nehmen«, die unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation liegen. Durch eine Erschwerung des Erwerbs weiterer Qualifikationen ist die Entscheidung für Teilzeitarbeit in der Regel tatsächlich mit dem befürchteten Karriereknick verbunden, der kaum mehr kompensiert werden kann.

Dem kann entgegen gewirkt werden, wenn durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen oder im Rahmen von Betriebsvereinbarungen die Vergütung von Mehrarbeit nicht vom Überschreiten einer allgemein festgelegten Arbeitszeit abhängig gemacht wird, sondern Mehrarbeit immer dann vergütet wird, sobald sie die individuelle Arbeitszeit überschreitet. Darüber hinaus könnten die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verbessert werden, z.B. durch Anrechnung der Zeit als Arbeitszeit oder durch angepasste Formen von Weiterbildungsmaßnahmen.

Betriebliche Altersversorgung

In der Vergangenheit wurden viele Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geschlossen, durch die Teilzeitbeschäftigte aus der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen wurden. Eine generelle Ausnahme oder Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung verstößt sowohl gegen § 4 TzBfG als auch gegen Art. 141 EWG-Vertrag und stellt nach der stän-

digen Rspr. eine ungerechtfertigte Diskriminierung dar. Sofern solche Regelungen vorhanden sind, ist eine Anpassung auch rückwirkend für die Vergangenheit vorzunehmen.

Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

Schwierigkeiten können in der Praxis auch im Bereich von Arbeitszeitverkürzungen auftreten. Häufig wird der Stundenlohn von Vollzeitbeschäftigten zum Ausgleich tariflicher Arbeitszeitverkürzungen erhöht (sog. Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich). Nach der Rspr. des BAG ist dies in der Regel auf Teilzeitbeschäftigte zu übertragen, wobei allerdings verschiedene Fallkonstellationen unterschieden werden müssen. Entweder wird die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten anteilig entsprechend der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verkürzt oder ihr Entgelt wird – bei gleichbleibender Arbeitszeit – entsprechend anteilig erhöht.

Um eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte nicht auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden, bedürfte es einer besonderen sachlichen Begründung. Denkbar wäre möglicherweise eine Darlegung besonderer Belastungen der Vollzeitbeschäftigten, die durch die Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen werden sollen. Es mag dahingestellt bleiben, ob ein Gericht eine solche Argumentation für eine Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten als gerechtfertigt akzeptiert oder als ungerechtfertigte Diskriminierung für nichtig erklären würde.

Geringfügige Beschäftigung

Ein besonderes Problemfeld im Rahmen der Gleichbehandlungsthematik stellen solche Teilzeitarbeitsverhältnisse dar, die als geringfügige Beschäftigungen i.S.d. **§ 8 SGB IV** anzusehen sind. Geringfügig Beschäftigte dürfen nach ständiger Rspr. von vielen arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausgenommen werden, ohne dass der EuGH und das BAG darin eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sehen. So werden geringfügig Beschäftigte häufig aus dem Geltungsbereich bestehender Tarifverträge ausgenommen. Das kann dazu führen, dass sie z.B. einen geringeren Urlaubsanspruch als Vollzeitbeschäftigte und sonstige Teilzeitbeschäftigte haben. Darüber hinaus waren geringfügig Beschäftigte bis zu der Neuregelung 1999 nicht sozialversicherungspflichtig. Einen Ausschluss der Versicherungspflicht wegen geringfügiger Beschäftigung gab es bei der gesetzlichen Rentenversicherung (**§ 5 Abs. 2 SGB VI**), der gesetzlichen Krankenversicherung (**§ 7 SGB V**), der gesetzlichen Pflegeversicherung (**§ 20 SGB XI**) und der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (**§ 27 Abs. 2 SGB III**). Große Bedenken gegen diese Regelungen bestanden im Hinblick auf das Verbot der mittelbaren Geschlechter-

diskriminierung. Bekanntermaßen arbeiten erheblich mehr Frauen als Männer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Heute, nach der Neuregelung zum 01.01.2003 und 01.04.2003 (Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002), unterscheiden wir drei Formen geringfügiger Beschäftigung: regelmäßige Tätigkeit gegen geringes Entgelt, kurzfristige Tätigkeit und geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten. Geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 400 € im Monat regelmäßig nicht übersteigt.

Zeitlich geringfügige Beschäftigung, kurzfristige Beschäftigung liegt im Sinne des o. g. Gesetzes vor, wenn sie nur unregelmäßig oder gelegentlich und im Kalenderjahr maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage ausgeübt wird und das Entgelt max. € 400 beträgt.

Die neuen Regelungen sind kompliziert und sehr differenziert. Um die gesetzlichen Bestimmungen im Einzelfall einzuhalten, ist eine genaue Einsichtnahme in das Gesetz oder qualifizierte Beratung erforderlich. Hier wollen wir nur einen ersten groben Überblick geben.

Bei einer Tätigkeit gegen geringfügiges Entgelt (Entgeltgeringfügigkeit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) muss der AG 25 % pauschal Abgaben leisten (12 % zur gesetzlichen Rentenversicherung, 11 % zur gesetzlichen Krankenversicherung, sofern der betreffende AN bereits krankenversichert ist, und 2 % Steuer). Eigene Ansprüche auf bestimmte Leistungen der Rentenversicherung erwerben mit geringfügigem Entgelt Beschäftigte erst, wenn sie die AG-Beiträge durch eigene Beiträge in die Rentenversicherung aufstocken. Für Kurzfristbeschäftigte (Zeitgeringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) bleibt es bei der Beitragsfreiheit in der Renten- und Krankenversicherung. Der AG kann die Tätigkeit pauschal mit 25 % versteuern.

Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten (nach § 8 a S. 2 SGB IV) liegt vor, wenn das Entgelt € 400 nicht übersteigt und ausschließlich Tätigkeiten ausgeübt werden, die gewöhnlich durch die Mitglieder des Privathaushaltes selbst wahrgenommen werden. Der Arbeitnehmer hat keine, der AG insgesamt 12 % Abgaben zu leisten (je 5 % für Renten- und Krankenversicherung, 2 % Steuer).

Neu eingeführt wurde darüber hinaus eine »Gleitzone« mit Entgelten zwischen € 400 und € 800. Um Anreize zur Aufnahme solcher Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und gleitende Übergänge von den, von eigenen Pflichtbeiträgen zur Sozialversicherung befreiten, Beschäftigungsverhältnissen zur vollen Sozialversicherungspflicht zu schaffen, steigen die Beiträge zur Sozialversicherung innerhalb der Gleitzone stufenweise entsprechend der Entgelthöhe an. Zu berücksichtigen

im konkreten Einzelfall sind die Vorschriften über die Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). **§ 280 SGB IV** verpflichtet die Betroffenen, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über die Aufnahme einer oder mehrerer weiterer Beschäftigungen zu unterrichten. Fraglich ist, ob dieser Verpflichtung in der Praxis ausreichend Rechnung getragen wird. Vermutlich gibt es zahlreiche Teilzeittätigkeiten, die wie geringfügige Beschäftigungen gehandhabt werden, streng nach Gesetz jedoch versicherungspflichtig (§ 8 Abs. 2 SGB) sind¹⁴.

4.5 MÖGLICHKEITEN UND RECHTE DER INTERESSENVERTRETUNG TEILZEITBESCHÄFTIGTER

Grundsätzlich steht auch Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Interessenvertretung offen. Umgekehrt nehmen Betriebs- und Personalräte die Interessen von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen wahr. Das aktive und passive Wahlrecht ist in den maßgebenden Gesetzen nicht einheitlich geregelt. Je nach Rechtsgrundlage werden Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen gemacht. Deshalb ist auch diese Thematik immer unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterdiskriminierung zu betrachten.

Aktives Wahlrecht

Das aktive Wahlrecht beinhaltet das Recht, bei den Betriebsrats- oder Personalratswahlen (für den öffentlichen Dienst) an der Abstimmung teilzunehmen.

Das **Betriebsverfassungsgesetz** unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Gem. **§ 7 BetrVG** sind Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt. Bei der Bestimmung der AN-Eigenschaft i.S.d. **§ 5 Abs. 1 BetrVG** kommt es nicht auf den rechtlichen Status der betreffenden Person, sondern einzig auf die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb an. Maßgeblich ist, ob

- die von der betreffenden Person zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene ist,
- die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen bestimmt ist und daher
- vom Betriebsinhaber organisiert werden muss.

14 TzA-Stevens-Bartol, S. 358/359.

Kein Kriterium für die Wahlberechtigung stellt dagegen der zeitliche Umfang der Beschäftigung dar. Demgemäß besitzen Teilzeitbeschäftigte gem. § 7 BetrVG unabhängig von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit gleichermaßen wie Vollzeitbeschäftigte das aktive Wahlrecht zu den Betriebsratswahlen, sofern sie die AN-Eigenschaft des § 5 Abs. 1 BetrVG erfüllen.

Auch gem. **§ 13 BPersVG** besitzen alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung das aktive Wahlrecht.

Gem. **§ 10 LPVG NW** sind alle Arbeitnehmerinnen einschließlich der Auszubildenden, die am Tag der Wahl

- das 18. Lebensjahr vollendet haben,
 - Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 2 bis 4 sind sowie
 - in der Dienststelle beschäftigt sind,
- wahlberechtigt.

Beschäftigte i.S.d. § 5 sind diejenigen, die einerseits Arbeiter, Angestellte oder Beamte sind und andererseits in einer in § 1 genannten Einrichtung beschäftigt sind. Die Begriffe »Arbeiter, Angestellte und Beamte« richten sich nach den jeweiligen arbeits- und dienstrechtlichen Regelwerken. Es kommt nicht darauf an, seit wann sie in der Dienststelle beschäftigt sind, ob sie haupt- oder nebenberuflich und in welchem zeitlichen Umfang sie arbeiten. Die Wahlberechtigung besteht vom ersten Tag der Beschäftigung an und kann auch von geringfügig Beschäftigten wahrgenommen werden.

Ausnahmen vom aktiven Wahlrecht legt **Abs. 3** fest. Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt sind, z.B. Aushilfen und Krankheits- und Urlaubsvertretungen. Auch Beschäftigte, die eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen, besitzen das aktive Wahlrecht nicht. Darüber hinaus entfällt es für das Leitungspersonal der Dienststelle.

Passives Wahlrecht

Das passive Wahlrecht definiert die persönlichen Voraussetzungen, unter denen Beschäftigte zum Betriebsrat oder Personalrat kandidieren können. Im Bereich des passiven Wahlrechts treffen bestimmte gesetzliche Regelungen konkrete unterschiedliche Behandlungen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Eine solche unterschiedliche Behandlung, die sich ausschließlich am Umfang der Arbeitszeit orientiert, erscheint im Hinblick auf das grundgesetzlich

garantierte Demokratie- und das Gleichheitsgebot äußerst bedenklich. Die potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten werden nicht nur gehindert, sich an der Interessenvertretung aktiv zu beteiligen, sondern es kann sich auch eine Benachteiligung aller Teilzeitbeschäftigten des jeweiligen öffentlichen AG ergeben, denn es ist davon auszugehen, dass die Interessen einzelner Gruppen am besten durchgesetzt werden können, wenn sich Vertreterinnen und Vertretern dieser Gruppe aktiv in den Interessenvertretungen beteiligen.

Gem. **§ 8 Abs. 1 BetrVG** hängt das passive Wahlrecht von der AN-Eigenschaft und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (mindestens sechs Monate) ab. Auch hier richtet sich die AN-Eigenschaft wie beim aktiven Wahlrecht nach den Bestimmungen des § 5 Abs.1 BetrVG. Das passive Wahlrecht besteht demgemäß unabhängig vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichberechtigt.

Anderes sehen die Regelungen für den öffentlichen Dienst vor. Sowohl **BPersVG** als auch **LPVG NW** schließen eine Wählbarkeit in die Personalvertretungen für unterhältig und besonders für geringfügig Beschäftigte aus.

Gem. **§ 14 Abs. 2 BPersVG** sind Personen, die regelmäßig weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, nicht wählbar, besitzen also kein passives Wahlrecht.

Ähnliches regelt **§ 11 Abs. 2 b LPVG NW**, wonach diejenigen vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind, deren wöchentliche Arbeitszeit zwei Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit unterschreitet. Bei Zugrundelegung einer 38,5 Stunden Woche in Nordrhein-Westfalen können Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 15,4 Std. wöchentlich beschäftigt sind, nicht in die Personalvertretungen gewählt werden.

Bezahlter Freizeitausgleich

Ein großes Problem stellte in der Praxis der bezahlte Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S.d. **§ 37 Abs. 6 BetrVG** dar. Solche Schulungen finden i.d.R. gantztägig oder sogar als Blockveranstaltungen über einen längeren Zeitraum von bis zu zwei Wochen statt. Häufig bekamen teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, die an gantztägigen Schulungen teilgenommen haben, den über ihre individuell vereinbarte, tägliche Arbeitszeit hinausgehenden Zeitaufwand nicht vergütet, während eine Vollzeitkraft den jeweiligen Aufwand für Arbeit oder Fortbildung in gleicher Höhe vergütet bekam, obwohl beide AN-Gruppen letztlich unterschiedslos an der gleichen Zahl von Schulungsstunden teilgenommen hatten.

Hierin liegt eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Zu der Problematik gab es zahlreiche Gerichtsurteile, auf die hier im Einzelnen nicht näher eingegangen werden soll. Im Wesentlichen standen sich zwei Auffassungen gegenüber. Der EuGH hatte in seiner Rspr¹⁵. festgestellt, dass die Vergütung entsprechender Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen unter den Entgeltbegriff des Art. 119 EWGV fallen. Er sah in der Regelung des § 37 BetrVG eine mittelbare Frauendiskriminierung und stellte klar, dass der Ausgleich, den Teilzeitbeschäftigte für die Teilnahme an für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen zu erhalten haben, nicht auf die individuelle Arbeitszeit beschränkt werden darf. Daraufhin hat das LAG Berlin angenommen, dass § 37 Abs. 6 BetrVG für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder eine Regelungslücke enthalte, die durch eine analoge Anwendung zu schließen sei.

Demgegenüber vertrat das BAG die Auffassung, dass es sich bei Betriebsratsstätigkeit gem. § 37 Abs. 1 BetrVG um ein unentgeltlich ausgeübtes Ehrenamt handelte. Ein Ausgleichsanspruch des Betriebsratsmitglieds für aufgewendete Freizeit käme nur in Betracht, wenn die Betriebsratsstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der individuellen Arbeitszeit auszuführen wäre. Dies gelte aber nicht für Schulungen, da diese in zeitlicher Lage und zeitlichem Umfang allein vom jeweiligen Schulungsträger festgelegt würden. Aus diesem Grund hätte ein Betriebsratsmitglied keinen Anspruch auf Ausgleich der Freizeit, die es über seine individuelle Arbeitszeit hinaus für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG aufgewendet habe. Deshalb verneinte das BAG das Vorliegen einer Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in dieser Frage.

Die Rspr. des BAG führte in der Praxis dazu, dass teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder weiterhin den Mehraufwand über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus nicht vergütet bekamen. Das konnte dazu führen, dass teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder auf die Teilnahme an für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Bildungs- und Schulungsveranstaltungen verzichteten.

Der Rechtsprechung des EuGH und sonstiger Kritik wurde im Rahmen der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes (vom 23.07.01) Rechnung getragen. § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG stellt klar, dass erforderliche Betriebsratsarbeit, die wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der Arbeitszeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds durchgeführt werden kann, die Aus-

15 EuGH v. 04.06.1992 – Rs- C-360/90, ArbuR 1992, 382.

gleichsansprüche des Abs. 3 auslöst. Gleiches gilt gem. § 37 Abs. 6 BetrVG für die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen.

Für Mitarbeiterinnen, die einer Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgehen, dürfte es darüber hinaus schwierig sein, an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die einen längeren Zeitraum als einen Tag umfassen. In letzter Konsequenz kann das zu einer Schwächung der jeweiligen Interessenvertretung führen.

Eine Möglichkeit, dem abzuhelpfen, wäre gesetzlich, tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung einen Rahmen zu schaffen, wonach Fortbildungen bzw. Weiterbildungen nicht mehr ganztägig durchzuführen sondern den Bedürfnissen der überwiegenden Anzahl der (Teilzeit-)Beschäftigten im Betrieb anzupassen sind, z.B. durch Aufteilung auf mehrere Vormittage oder Nachmittage.

Zu unterscheiden sind hier die – allgemeine – Berufsbildung und die Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Interessenvertreterinnen nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen. Betriebsräte haben nicht nur das Recht sondern den Auftrag, darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten die Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen ermöglicht wird (§ 96 BetrVG). Dementsprechend können sie darauf dringen (§ 98 BetrVG), dass solche Bildungsmaßnahmen am Ort und während der üblichen Arbeitszeit durchgeführt werden.

Auf die Angebote von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für (teilzeitbeschäftigte) Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter (§ 37 BetrVG) und die zeitliche und örtliche Lage solcher Maßnahmen haben die Betriebsräte dagegen kaum Einfluss. Möglicherweise können die Gewerkschaften als Bildungsträger entsprechende Angebote für teilzeitbeschäftigte Betriebsrats- und Personalratsmitglieder entwickeln, deren Familienpflichten eine mehrtägige Abwesenheit vom Wohn- und Arbeitsort nicht zulassen.

5. DAS TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) trat am 01.01.2001 in Kraft und löst in Teilen das BeschFG von 1985 ab. Im Folgenden wollen wir einige Regelungen zur Gestaltung der Teilzeitarbeit darstellen. Auf die Beschreibung der Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen glauben wir im Zusammenhang dieser Publikation verzichten zu können.

Mit dem TzBfG sollte ein Gesetzeswerk geschaffen werden, dass insgesamt die Teilzeitarbeit fördert und den individuellen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt erleichtert. Bezweckt wird vor allen Dingen eine Ausweitung der Teilzeitarbeit¹⁶.

Der Begriff der Teilzeitarbeit wird in **§ 2 Abs. 1 TzBfG** definiert. Teilzeitbeschäftigte sind AN, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Dabei ist unerheblich, wie weit die Arbeitszeit nach unten abweicht. Durch **§ 2 Abs. 2 TzBfG** wird klar gestellt, dass auch geringfügig Beschäftigte zu den Teilzeitbeschäftigten i.S.d. Gesetzes zählen.

Die grundlegende Schutzvorschrift für Teilzeitbeschäftigte ist das Diskriminierungsverbot **des § 4 Abs. 1 TzBfG**. Teilzeitbeschäftigte dürfen danach wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere gilt das für das Arbeitsentgelt, also auch für Jahressonderzahlungen und andere geldwerte Leistungen, die – gemessen an der Arbeitszeit – anteilig gewährt werden müssen. Ausnahmen sind auch hier zulässig, wenn sachliche Gründe dafür vorliegen.

AG werden durch **§ 6 TzBfG** verpflichtet, AN auch in leitenden Positionen Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Ob dadurch zukünftig die Teilzeitarbeit in Leitungspositionen tatsächlich steigt, bleibt abzuwarten. Bei Ausschreibungen muss immer auch die Möglichkeit einer Stellenbesetzung in Teilzeit vorgesehen werden, wenn sich der Arbeitsplatz dafür eignet (**§ 7 TzBfG**).

Die Regelungen des TzBfG über die bislang umstrittene Abrufarbeit (**§ 12**) und zum Job-Sharing (**§ 13**) wurden nahezu unverändert aus dem BeschFG übernommen.

Die entscheidende Neuerung steckt im Rechtsanspruch der AN, ihre Wochenarbeitszeit zu verringern (**§ 8 TzBfG**).

16 BT-Drucks. 14/4374, S. 11.

Voraussetzungen sind:

- eine Mindestbeschäftigungszeit von sechs Monaten,
- eine Mindestbetriebsgröße von 16 AN und
- die Geltendmachung der Arbeitszeitreduzierung mindestens drei Monate vor deren gewünschtem Beginn.

Die AG dürfen Teilzeitwünsche ihrer AN nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen stehen. Zu diesen betrieblichen Gründen gehören erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, der Sicherheit im Betrieb, des Arbeitsablaufs, aber auch unverhältnismäßig hohe Kosten. Ansonsten wird lediglich ein gesetzlicher Rahmen vorgegeben, der entsprechend den praktischen Erfordernissen durch die Tarifparteien durch branchenspezifische Lösungen ausgefüllt werden soll.

Befürchtungen von AG-Verbänden, dieser Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit würde zu einer Lawine von Konflikten und Arbeitsgerichts-Prozessen führen, scheinen sich nicht zu bewahrheiten (Klein-Schneider 2002). Erste Ergebnisse der Rechtsprechung (Mayer 2001, Besgen 2002) zeigen das Neue an dieser Rechtslage. Bei der Wahrnehmung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit kommt es nicht zu einer Abwägung von Interessen von AG und AN. Gründe und Motive für den Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit sind von den AN nicht darzulegen.

Der Gesetzgeber wollte offenbar, dass der Wunsch auf Teilzeitarbeit als etwas Normales akzeptiert wird. Er hat die AG (in § 6 TzBfG) verpflichtet, Teilzeitarbeit zu ermöglichen, und zwar auch in leitenden Positionen.

Die AG sind zudem verpflichtet, mit den AN eine Vereinbarung anzustreben. Obwohl die Initiative vom AN ausgeht, muss der AG tätig werden. Das Gesetz sieht vor, dass sich die Arbeitszeit der AN in gewünschtem Umfang verringert, wenn AG und AN sich nicht geeinigt haben und wenn der AG den Wunsch nicht rechtzeitig schriftlich abgelehnt hat.

Die AG dürfen einen Wunsch auf Verringerung der Teilzeitarbeit deshalb auch nur mit konkreten und substantiierten Darlegungen entgegenstehender betrieblicher Gründe ablehnen. Die Begründung ist gerichtlich nachprüfbar. Eine Berufung auf die Dispositionsfreiheit des AG oder allgemein auf die bestehende Personal- und Organisationsstruktur reicht nicht aus. Die AG müssen zur Ablehnung eines Wunsches auf Verringerung der Arbeitszeit nicht nur darstellen, warum die gewünschte Arbeitszeit nicht in das organisatorische Konzept ihres Unternehmens passt. Zusätzlich wird von ihnen eine Begründung erwartet, warum eine Änderung des organisatorischen Konzeptes entsprechend dem Arbeitszeitwunsch nicht möglich sein soll.

Ein ausdrückliches Recht auf Rückkehr aus der Teilzeit in Vollzeit sieht das Gesetz nicht vor. Auch eine Befristung der Reduzierung der Arbeitszeit, wie sie in einigen Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen ermöglicht wurde, finden wir im TzBfG nicht. Nach Ablauf einer solchen Befristung würden die AN automatisch zu ihrer vorherigen Arbeitszeit und damit zumeist zu Vollzeitarbeit zurückkehren. Ob sich AG auf solch eine Befristung einlassen, ist einen Versuch wert. Andernfalls bleibt Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, nur **§ 9 TzBfG**. Sie teilen dem AG ihren Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mit und der AG hat sie bei der Besetzung entsprechender freiwerdender Stellen vorrangig zu berücksichtigen.

Ausnahmen davon sind zulässig, wenn betriebliche Gründe oder sozial schutzwürdige Interessen anderer AN dagegen sprechen. Gem. **§ 10 TzBfG** müssen AG dafür sorgen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung teilnehmen können. **§ 11 TzBfG** bestimmt, dass Kündigungen von Beschäftigten unwirksam sind, die sich gegen von der AG-Seite initiierte Wechsel von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt wehren.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat im Vergleich zum Beschäftigungsförderungsgesetz einige Änderungen gebracht. Ob es Teilzeitarbeit tatsächlich fördert, wird sich in Zukunft noch zeigen müssen. In vielen Bereichen wird nur ein gesetzlicher Rahmen vorgegeben, von dem Ausnahmen möglich und zulässig sind. Insbesondere in Bezug auf die betrieblichen Gründe bleibt abzuwarten, wie der vorgegebene Rahmen von Tarifparteien ausgefüllt und wie sich die Rspr. dazu entwickeln wird. In Kleinbetrieben bis zu 15 Mitarbeiterinnen besteht der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nicht. Die Bedenken gegen manche heute noch als sachlich gerechtfertigt angesehene Diskriminierung, wie z.B. im Hinblick auf geringfügig Beschäftigte oder auf Mehrarbeitszuschläge, werden durch das neue Gesetz nicht ausgeräumt.

6. ZUSAMMENFASSUNG

An der Darstellung der gesetzlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit wird deutlich, dass auch Teilzeitarbeitsverhältnisse in weitem Umfang den allgemeinen und besonderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterliegen. Das bedeutet, dass mit einer Verringerung der Arbeitszeit nicht gleichzeitig eine Veränderung der Rechtslage verbunden ist. Daneben wird speziell für Teilzeitarbeitsverhältnisse ein rechtlicher Rahmen geschaffen, durch den

- Möglichkeiten bestehen, insgesamt mehr Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen,
- individuelle Veränderungen der Arbeitszeit relativ unproblematisch zulässig sind und
- eine Vielzahl von Ungleichbehandlungen Teilzeitbeschäftigter im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten verboten sind.

Trotz dieser Fülle gesetzlicher unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierungsverbote sind Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in vielen Bereichen, insbesondere bei den geringfügigen Beschäftigten, im Hinblick auf »Mehrarbeit« und »Fort- und Weiterbildung« durchaus anzutreffen. Die Befürchtungen der Betroffenen, dass mit einer Entscheidung für Teilzeitarbeit eine Reihe von Nachteilen, ein Statusverlust oder der sog. Karriereknick einhergeht, werden durch die gesetzlichen Regelungen und insbesondere durch das neue TzBfG nicht ausgeräumt.

Auch heute werden, trotz der Möglichkeiten, die die gesetzlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit eröffnen, bei weitem nicht alle Teilzeitwünsche gedeckt. Das mag daran liegen, dass die Entscheidung der AG für Teilzeitarbeitsverhältnisse von wirtschaftlichen Faktoren abhängt oder daran, dass Teilzeitarbeitsplätze, außer im öffentlichen Dienst, immer noch überwiegend in Niedriglohnbereichen angeboten werden. Je höher die berufliche Qualifikation, desto geringer wird das Angebot an Teilzeitarbeit. Daran wird deutlich, dass die Ausweitung von Teilzeitarbeit nicht allein von gesetzlichen Regelungen, sondern ebenso von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Faktoren abhängt. Ein Umdenken erscheint dringend erforderlich. Teilzeitarbeit muss sich fortentwickeln. Ihr darf nicht länger das Image anhaften, eine Arbeitszeit für gering engagierte und wenig flexible Beschäftigte zu sein. Vielmehr muss herausgestellt werden, dass Teilzeitarbeit Freiräume zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft und AG die Chance auf eine

höhere betriebliche Effizienz bietet. Darüber hinaus kann die Ausweitung von Teilzeitarbeit Beschäftigung stabilisieren und neue Beschäftigungschancen schaffen.

7. LITERATURVERZEICHNIS

- Bäcker, Gerhard; Stolz-Willig, Brigitte: Teilzeitarbeitprobleme und Gestaltungschancen, in: WSI Mitteilungen 1993, 545 ff.
- Becker, Friedrich: Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung. Diss. Universität Frankfurt 1970.
- Bertelsmann, Klaus; Rust, Ursula: Arbeits- und Sozialrechtliche Nachteile bei Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit 1995, 146 ff.
- Besgen, Nicolai: Der neue Teilzeitanpruch: Erste Erfahrungen aus der Praxis, in: betrieb und personal, Arbeitsrecht Nr. 7/2002.
- Buschmann, Rudolf; Dieball, Heike; Stevens-Bartol, Eckart: Das Recht der Teilzeitarbeit (TZA). Kommentar für die Praxis. Bund-Verlag, Köln 1997.
- Buschmann, Rudolf; Dieball, Heike; Stevens-Bartol, Eckart: TZA – Das Recht der Teilzeitarbeit, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt 2001.
- Colneric, Ninon: Aktuelle Probleme der Teilzeitarbeit, in: Brennpunkte des Arbeitsrechts, Thesen und Ergebnisse der 6. Arbeitsrechtlichen Jahrestagung vom November 1994 in Bad Homburg, Herne/Berlin 1995, 93 ff.
- Colneric, Ninon: Verbot der Frauendiskriminierung im EG-Recht, in: Däubler, Kehrman/Bobke (Hrsg.), Festschrift für Albert Gnade, Arbeit und Recht 1992, 627 ff.
- Franke, Christian: Kündigung und Kündigungsschutz bei Job-Sharing-Arbeitsverhältnissen, in: Der Betrieb 1985, 1635 ff.
- Klein-Schneider, Hartmut: Teilzeitarbeit – Instrument betrieblicher Beschäftigungspolitik, in: Boeckler zum Bündnis – Informationen zu Vereinbarungen und Bündnissen für Arbeit, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 22/2002 (Teil 1) und 23/2002 (Teil 2).
- Koch, K.-U.: Der Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 3 BetrVG, Diss. Universität Münster 1993.
- Kreimer-de Fries, Joachim: EU-Teilzeitvereinbarung – kein gutes Omen für die Zukunft der europäischen Handlungsebenen, in: Arbeit und Recht 1997, 314 ff.
- Mayer, Udo R.: Teilzeitbegehren – Entgegenstehende betriebliche Gründe (Rechtsprechung zu § 8 TzBfG) in: Arbeitsrecht im Betrieb 12/2001.

- Oertzen, Christine von: Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen – Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948 – 1969, Göttingen, 1999.
- Olschok-Trautenhahn, Harald: Möglichkeiten und Grenzen einer Öffentlichen Förderung der Teilzeitarbeit, Pfaffenweiler 1990.
- Quack, Sigrid: Dynamik der Teilzeitarbeit, Implikationen für die Soziale Sicherung von Frauen, Berlin 1992.
- Rath, Ralf: Der Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 3 BetrVG, in: Betriebsberater 1990, 2326 ff.
- Reich, Norbert; Dieball, Heike: Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter weiblicher Betriebsratsmitglieder, in: Arbeit und Recht 1991, 225 ff.

8. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
AG	Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber
Alt.	Alternative
AN	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASP	Abkommen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland über die Sozialpolitik
AtG	Altersteilzeitgesetz
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Entscheidungssammlung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CEEP	Centre Européen de l'Entreprise Public (Zusammenschluss öffentlicher Unternehmen, die ihre Interessen auf EU-Ebene gemeinsam vertreten wollen)
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
Diss.	Dissertation
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

d.h.	das heißt
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGV	Vertrag über die Europäische Gemeinschaft
EntgeltfortzahlungsgG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUGHE	Sammlung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes
evtl.	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
ff.	folgende
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GleibG	Gleichberechtigungsgesetz
Hs.	Halbsatz
Hrsg.	Herausgeber
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
insbes.	insbesondere
i.R.d.	im Rahmen der/des
i.S.d	im Sinne der/des
i.V.m.	in Verbindung mit
KapovAz	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LBG NW	Nordrhein-Westfälisches Landesbeamtengesetz
LGG NW	Nordrhein-Westfälisches Landesgleichstellungsgesetz
LPVG NW	Nordrhein-Westfälisches Landespersonalvertretungsgesetz
MuschG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch

SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employers d'Europe (europäischer Spitzenverband, in dem sich branchenübergreifend nationale Spitzenverbände der Wirtschaft zusammengeschlossen haben)
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
ZfA	Zeitschrift für das Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	10,23	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	8,18	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	10,23	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Altersicherung	14,32	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 1993	16,36	13034	3-935145-04-7
35	<i>Sieglinde Fries, Rudolf Hickel, Herbert Mai, Ulrich Mückenberger (Hrsg.)</i> Modernisierung des öffentlichen Dienstes – eine Zukunftsbilanz	6,14	13035	3-935145-06-3
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen	8,18	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing	8,18	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> Vorhandene Kräfte bündeln	12,78	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> Das Modell »Ansprechpartner«	12,78	13039	3-935145-10-1
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications	8,18	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	8,18	13041	3-935145-12-8
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Employment, working conditions and company organisation	8,18	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann/Christina Klenner</i> Olympiareife Mannschaften gesucht?	10,23	13043	3-935145-15-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
44	<i>Diether Döring/Hermann Henrich</i> Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell	10,23	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen	8,18	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen	17,90	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung	8,18	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen	10,23	13048	3-935145-120-9
49	<i>Marianne Giesert/Jürgen Tempel</i> Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10,23	13049	3-935145-21-7
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfgang Kohte</i> Störfallrecht und Betriebsverfassung	10,23	13053	3-935145-25-X
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> Interessenvertretung und Expertenwissen	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung	15,00	13058	3-935145-32-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> Welhandelsorganisation und Sozialstandards	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> Bündnisse für Arbeit im Betrieb	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welz Müller</i> Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen	19,00	13065	3-935145-39-X
66	<i>Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz</i> Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung	12,00	13066	3-935145-40-3
67	<i>Thomas Ebert</i> Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung	12,00	13067	3-935145-41-1
68	<i>Jan Prieue unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt</i> Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit	23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss</i> Kollektives Handeln	30,00	13069	3-935145-43-8
70	<i>Bernhard Nagel</i> Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip	12,00	13070	3-935145-44-6
72	<i>Eva Kocher</i> Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht	12,00	13072	3-935145-46-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
73	<i>Hans-Böckler-Foundation (ed.)</i> Future Works	10,00	13073	3-935145-47-0
74	<i>Reinhard Schüssler/Claudia Funke</i> Vermögensbildung und Vermögensverteilung	16,00	13074	3-935145-48-9
76	<i>Christine Schön</i> Betriebliche Gleichstellungspolitik	12,00	13076	3-935145-50-0
77	<i>Volker Korthäuer/Marius Tritsch</i> US-Cross-Border-Lease	8,00	13077	3-935145-51-9
78	<i>Jörg Towara</i> Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit	8,50	13078	3-935145-52-7
80	<i>Heide Pfarr/Elisabeth Vogelheim</i> Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	12,00	13080	3-935145-56-X
81	<i>Wilfried Kruse/Daniel Tech/Detlev Ullenbohm</i> Betriebliche Kompetenzentwicklung. 10 Fallstudien zu betrieblichen Vereinbarungen	12,00	13081	3-935145-57-8
82	<i>Stefan Bach/Bernd Bartholmai</i> Perspektiven der Vermögensbesteuerung in Deutschland	12,00	13082	3-935145-58-6
84	<i>Henry Schäfer</i> Sozial-ökologische Ratings am Kapitalmarkt	16,00	13084	3-935145-60-8
85	<i>Maliszewski/Neumann</i> Bündnisse für Arbeit – Best Practice aus Ländern und Regionen	14,00	13085	3-935145-61-1

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin »Mitbestimmung« und den »WSI-Mitteilungen« informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

