

Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten

§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, Unterabs. 2 BAT-O; § 4 Abs. 1 TzBfG

§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT-O führen zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter, soweit bei der Mehrarbeitsvergütung Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt bleiben. Sie sind deshalb unwirksam.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 24. September 2008 – 6 AZR 657/07

Problempunkt

Die Parteien stritten über die Vergütung von Mehrstunden. Der Kläger war bei dem beklagten Land seit 1990 als vollzeitbeschäftigter Lehrer im Angestelltenverhältnis tätig. Auf das Arbeitsverhältnis war der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) anwendbar. 1998 vereinbarten die Parteien, die vertragliche Arbeitszeit des Klägers auf 90 % der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Lehrers abzusenken. Zudem gab der Beklagte eine Beschäftigungsgarantie ab, indem er auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichtete. Er beschäftigte den Kläger in den Folgejahren im Umfang von 24 Pflichtstunden. Zusätzlich leistete der Kläger „planmäßige Mehrarbeit“ von zwei Unterrichtsstunden wöchentlich. Die Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Lehrers belief sich auf 26 Stunden. Nach dem anwendbaren Tarifvertrag erhalten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten deutlich niedrigere Bezüge.

Der Kläger machte im Prozess geltend, er sei tatsächlich wie ein vollzeitbeschäftigter Lehrer tätig gewesen. Der Beklagte habe auch für die erbrachte Mehrarbeit Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen zu zahlen.

Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT-O verstoßen gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und sind unwirksam, soweit danach Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt bleiben. Denn nach dieser Bestimmung erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Ausgenommen sind das Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen, da diese nach Monats- und nicht nach Stundenbeträgen bemessen sind.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer aber das Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Die Tarifregelung benachteiligt daher ungerechtfertigt Teilzeitbeschäftigte. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, warum Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksamen Leistungen unberücksichtigt bleiben sollten. Insbesondere wurde diese Ungleichbehandlung auch nicht dadurch kompensiert, dass der Beklagte auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtete.

Konsequenzen

Das BAG bestätigte mit der Entscheidung seine Rechtsprechung der letzten Jahre, wonach der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandeln dürfen. Das Gericht setzte sich ausführlich mit der Frage auseinander, welche Maßnahmen eine Ungleichbehandlung eines Teilzeitbeschäftigten in anderer Weise kompensieren können. Eine schlechtere Behandlung liegt nämlich nicht vor, wenn der Teilzeitbeschäftigte zum Ausgleich des entstandenen Nachteils einen Vorteil erhält. Das BAG sah eine solche Kompensation jedoch nicht darin, dass die Parteien im Änderungsvertrag, mit dem sie das Teilzeitarbeitsverhältnis begründeten, betriebsbedingte Kündigungen ausschlossen. Als

Ausgleich sind nur Leistungen zu berücksichtigen, zu denen ein sachlicher Zusammenhang besteht. Arbeitszeit und Arbeitsentgelt einerseits und Beschäftigungsgarantie andererseits betreffen aber unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen Maßstab gibt.

Praxistipp

Um eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften zu kompensieren, dürfen Arbeitgeber nur solche Leistungen heranziehen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Voraussetzung hierfür ist ein gemeinsamer Bewertungsmaßstab. Als Anhaltspunkte können die vom BAG im Zusammenhang mit dem Günstigkeitsvergleich von tariflichen und vertraglichen Regelungen nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz entwickelten Kriterien dienen.

RA und FA für Arbeitsrecht Thorsten Walter, Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe