

Vergütung, Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG gilt:

„Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG).“

In § 2 Abs. 1 TzBfG ist der Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers definiert:

„Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).

Dabei ist vergleichbar ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG).“

Nach dem Wortlaut von § 4 Abs. 1 TzBfG bezieht sich das Verbot der Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten auf vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Die unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer untereinander wird von dem Verbot des § 4 Abs. 1 TzBfG erfasst, wenn eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt und eine andere Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer von bestimmten Leistungen ausgeschlossen wird.

Dagegen findet das Verbot der Schlechterstellung nach § 4 Abs. 1 TzBfG nach seinem Wortlaut keine Anwendung, wenn nur teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander ungleich behandelt werden und nicht zugleich eine schlechtere Behandlung gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vorliegt. In einem solchen Fall ist die ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer am Maßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen.

Wie oben ausgeführt, definiert § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG die Vergleichbarkeit des vollzeitbeschäftigten

Arbeitnehmers, ohne jedoch den Begriff der Vollzeitbeschäftigung zu definieren, da in § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nur die Teilzeitbeschäftigung im Abgleich zur Vollzeitbeschäftigung definiert ist. Somit kann als vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nur ein Arbeitnehmer definiert sein, der innerhalb des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit betraut ist.

Etwas anderes kann selbstverständlich dann gelten, wenn der Begriff der Vollzeitbeschäftigung z. B. in einschlägigen tariflichen Regelungen definiert ist.

Das Verbot der Diskriminierung gilt auch, wenn sich die Ungleichbehandlung lediglich mittelbar ergibt. Eine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitkräften liegt vor, wenn eine Regelung sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte gilt, sich aber so auswirkt, dass erheblich mehr Teilzeitkräfte als Vollzeitkräfte nachteilig betroffen sind (BAG, Urt. v. 18.1.2023 – 5 AZR 108/22).

Was nun die Definition des „Vollzeitbeschäftigten“ bzgl. der „Vollzeitarbeit“ betrifft, so kann diese logischerweise nur so definiert werden, dass Vollzeitarbeit diejenige Arbeitszeit ist, die die längste Arbeitszeit im Betrieb darstellt und zwar deshalb, weil jede kürzere Arbeitszeit als diese Vollzeitarbeit vom Gesetz als Teilzeitarbeit definiert ist.



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur
Andreas Krabel und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Jan Tibor Lelley

