

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesarbeitsgericht scheint noch in der Winterpause zu sein. Allerdings habe ich ein recht interessantes Urteil des Landesarbeitsgerichts München gefunden, welches ich Ihnen vorstellen möchte. Ich wünsche wie immer eine interessante Lektüre,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Keine Benachteiligung bei geringfügiger Beschäftigung

LAG München, Urteil vom 13.01.2016 (10 Sa 544/15) – Revision ist zugelassen

Die nachfolgende Entscheidung ist in meinen Augen deswegen interessant, weil es in meiner Praxis immer wieder passiert, dass sowohl geringfügig Beschäftigte als auch deren Arbeitgeber sich nicht darüber im Klaren sind, dass es sich auch bei den "450-Euro-Jobbern" um ganz normale Arbeitnehmer handelt, für die beispielsweise sowohl das Kündigungsschutzgesetz als auch das Bundesurlaubsgesetz gelten. Und natürlich auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz, da es sich insoweit um eine Art der Teilzeitbeschäftigung handelt, welches eine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verbietet.

§ 2 Abs. 2 TzBfG lautet:

*"Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt."*

Und in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG heißt es:

*"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."*

Das Landesarbeitsgericht München hat diese Grundsätze in dem Urteil noch einmal herausgestellt. Vorausgeschickt sei, dass der konkrete Fall hinsichtlich der zweiten zu prüfenden Frage, ob die unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt sei, noch etwas komplizierter liegt, weswegen auch die Revision zugelassen worden ist, aber darum soll es hier nicht gehen.

Die Klägerin ist geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Die beklagte Arbeitgeberin hat der Klägerin den Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung verwehrt, weil in der Versorgungsordnung niedergelegt ist, dass geringfügig

Beschäftigte keinen Anspruch auf Zugang zu dem Versorgungssystem haben. Die Klägerin sah darin einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG. Das LAG hat in dem Urteil zu der Frage der Benachteiligung ausgeführt:

"...

*Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).*

*Darüber hinaus verbietet § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ausdrücklich eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beim Arbeitsentgelt, wenn auch nicht ausnahmslos. Aus dem systematischen Zusammenhang von Satz 1 und 2 des § 4 Abs. 1 TzBfG und der Gesetzesbegründung folgt, dass § 4 Abs. 1 TzBfG ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit enthält (BAG v. 18.03.2014, 9 AZR 740/13). Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer i.S.d. § 4 Abs. 1 TzBfG sind nach § 2 Abs. 1 S. 3 TzBfG Arbeitnehmer „mit derselben Art des*

*Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit“. Maßgeblich ist somit vor allem die Vergleichbarkeit der Tätigkeit. Diese funktionale Sichtweise ist allerdings dann nicht maßgeblich, wenn der Arbeitgeber bei der Leistungserbringung nicht auf die Tätigkeit, sondern auf andere Faktoren – etwa die Betriebszugehörigkeit – abstellt, wenn also die Funktion bzw. die Art und der Inhalt der Tätigkeit für die Leistungserbringung nicht maßgeblich sind. Entscheidend für die Vergleichbarkeit ist dann vielmehr, wie der Arbeitgeber selbst die Gruppenbildung vorgenommen hat oder an welche Gesichtspunkte er für die Erbringung der Leistung anknüpft (BAG v. 28.05.2013, 3 AZR 266/11). Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG betrifft nach dem Wortlaut zwar das Verhältnis von teilzeit- zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Das Verbot gilt jedoch auch, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten hingegen von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird (BAG v. 28.05.2013, 3 AZR 266/11).*

*... Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG greift grundsätzlich, weil hier nach der VO95 geringfügig Beschäftigte im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten keinen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung erhalten sollen. Das stellt sie schlechter als die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und auch schlechter als Teilzeitbeschäftigte, die nicht nur geringfügig beschäftigt sind, weil auch diese nach der VO95 einen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung haben, während bei geringfügig Beschäftigten das nicht der Fall sein soll.*

*..."*

## IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de