

Das Mandat

Pauly/Osnabrügge/Huth

# Das arbeitsrechtliche Mandat

Teilzeit und geringfügige  
Beschäftigung

2. Auflage

Herausgeber der Reihe:  
Henssler/Holthausen



Deutscher **Anwalt** Verlag

**Pauly/Osnabrücke/Huth**

Das arbeitsrechtliche Mandat  
Teilzeit und geringfügige Beschäftigung



Das Mandat

# Das arbeitsrechtliche Mandat

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

---

2. Auflage 2025

Bearbeitet von

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

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

Rechtsanwalt **Michael Huth**, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht der Fachhochschule für  
öffentliche Verwaltung NRW, Bonn,

und

**Michael Pauly**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am  
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und  
Rechtsvergleich, FernUniversität in Hagen

Herausgeber der Reihe:

Prof. Dr. Martin Henssler/  
Dr. Joachim Holthausen



Deutscher**Anwalt**Verlag

**Zitiervorschlag:**

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

**Hinweis**

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

---

Anregungen und Kritik zu diesem Werk senden Sie bitte an

**[kontakt@anwaltverlag.de](mailto:kontakt@anwaltverlag.de)**

Autoren und Verlag freuen sich auf Ihre Rückmeldung.

---

Copyright 2025 by Deutscher Anwaltverlag, Bonn

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld

Druck: Hans Soldan Druck GmbH, Essen

Umschlaggestaltung: gentura, Holger Neumann, Bochum

ISBN 978-3-8240-1736-2

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

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

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

## Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Köln im Juli 2019

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



## Vorwort

Der moderate Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung in Deutschland hält weiter an. Im Jahr 2023 arbeiteten 31 % der Angestellten hierzulande in Teilzeit, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Gegenüber dem Vorjahr (30 %) ist die Teilzeitquote damit erneut leicht gestiegen. Während 2023 jede zweite Frau (50 %) einer Teilzeitbeschäftigung nachging, lag die Teilzeitquote unter den Männern mit 13 % deutlich niedriger. Die Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten, mehr zu arbeiten, stellt eine Möglichkeit dar, zusätzliches Potenzial am Arbeitsmarkt zu erschließen und wird deshalb im Zusammenhang mit Fachkräftemangel diskutiert. Gleichzeitig kann eine Teilzeitbeschäftigung die Aufnahme einer Beschäftigung erst ermöglichen, etwa weil auf diese Weise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser oder überhaupt gewährleistet werden kann.<sup>1</sup>

Die Gründe, warum Menschen in Teilzeit arbeiten, sind unterschiedlich: Die Geburt des eigenen Kindes führt vor allem bei Frauen zu einer Reduzierung der Arbeitszeit. Frauen arbeiten am häufigsten wegen Betreuungspflichten in Teilzeit, Männer wegen Bildung. Teilzeitbeschäftigung wird über alle Altersgruppen hinweg genutzt.

Individuelle Tages- und Wochenarbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeit auf Abruf oder Brückenteilzeit ermöglichen den Beschäftigten nicht nur eine größere Zeitsouveränität und schaffen so die Grundlage für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für ehrenamtliche Tätigkeiten und soziales Engagement, aber auch für mehr Zeit für Familie, Freunde und Hobbys. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sind auch wichtige Themen der anwaltlichen Beratung und beschäftigen die Arbeitsgerichte. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte ist vielfältig. Das belegen beispielsweise die Trefferlisten zu §§ 6 ff. TzBfG, § 15 Abs. 7 BEEG, § 3 PflegeZG, § 2 FPFZG oder § 164 Abs. 5 SGB IX bei juris<sup>®</sup>.

Das Buch befindet sich auf dem Stand der Rechtsprechung und der Gesetzeslage vom 1.9.2024. Es behandelt aus der Praxis für die Praxis die rechtlichen Aspekte der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung. Es bedient die Bedürfnisse der anwaltlichen Praxis nicht nur mit ausführlichen Rechtsprechungshinweisen, sondern auch mit Mustern und Lösungsvorschlägen. Es enthält rechtliche und taktische Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Berater. Das völlig Neubearbeitete und in allen Bereichen aktualisierte Buch gibt darüber hinaus allen Rechtsanwendenden in Anwaltschaft, Arbeitsgerichtsbarkeit und Unternehmen Antworten auf die alltäglichen Rechtsfragen zur Teilzeit.

1 Statistisches Bundesamt (Destatis), Pressemitteilung Nr. N017 vom 26.4.2024.

Wir freuen uns auf die Anregungen und die Kritik unserer Leserinnen und Leser und auf eine gute Zusammenarbeit mit unserem neuen Autor *Michael Pauly*.

Bonn, im September 2024

*Dr. Stephan Pauly/  
Dr. Stephan Osnabrügge*

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur Buchreihe „Das arbeitsrechtliche Mandat“ .....	5
Vorwort .....	9
Abkürzungsverzeichnis .....	25
Literaturverzeichnis .....	35
<b>§ 1 Arbeitnehmereigenschaft .....</b>	<b>43</b>
<b>§ 2 Gleichbehandlungsgebot, § 4 TzBfG .....</b>	<b>45</b>
A. Gesetzliche Grundlagen und Inhalt .....	45
B. Rechtsfolgen von Diskriminierung .....	48
C. Beweislastfragen .....	49
D. Auskunftsanspruch .....	50
E. Kasuistik .....	50
<b>§ 3 Entlohnung .....</b>	<b>55</b>
A. Rechtsgrundlagen .....	55
B. Bemessung des Entgelts .....	57
I. „Arbeitsentgelt“ .....	57
II. Pro-rata-temporis-Grundsatz .....	58
III. Sachliche Ausnahmen .....	59
IV. Folgen sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung .....	63
V. Darlegungs- und Beweislast .....	64
<b>§ 4 Arbeitszeit und deren Flexibilisierung .....</b>	<b>67</b>
A. Begriffsbestimmungen .....	67
I. Teilzeit, § 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG .....	67
1. Rechtsquellen .....	67
2. Vergleichbarkeit .....	68
3. Auffangkriterium .....	69
II. Geringfügig entlohnte Beschäftigte .....	69
B. Mehrarbeit/Überarbeit .....	70
C. Verteilung der Arbeitszeit/Arbeit auf Abruf .....	70
I. Allgemeines .....	70
II. Arbeit auf Abruf .....	71
1. Ausdrückliche Vereinbarung .....	72
2. Inhalt der Vereinbarung/Bandbreitenregelung .....	72
3. Rechtsfolgen mangelnder Festlegung .....	75
4. Abruf der Arbeit .....	76

D. Arbeitsausfall .....	78
E. Arbeitszeitkonten .....	79
<b>§ 5 Urlaub .....</b>	<b>83</b>
A. Allgemeines .....	83
B. Urlaubsdauer und Berechnung .....	85
I. Grundsätze zur Berechnung der Urlaubsdauer .....	85
II. Sonderfälle in Teilzeitverhältnissen .....	87
1. Ungleiche Verteilung auf die Werktage .....	87
2. Keine regelmäßige Arbeitswoche .....	88
3. Unterjährige Veränderungen der Zahl der Arbeitstage pro Woche ..	89
4. Arbeit auf Abruf .....	91
C. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld .....	94
<b>§ 6 Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall .....</b>	<b>97</b>
A. Entgeltfortzahlung an Feiertagen .....	97
I. Rechtsgrundlagen .....	97
II. Begriff des Feiertags .....	97
III. Brauchtumstage .....	97
IV. Voraussetzungen des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung .....	98
V. Anspruchsinhalt .....	99
VI. Entfallen der Feiertagsvergütung .....	100
VII. Entgeltfortzahlungen an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf .....	101
B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	103
I. Allgemeines .....	103
II. Wartezeit .....	104
III. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts .....	105
IV. Pflichten des (Teilzeit-)Arbeitnehmers .....	105
V. Arbeit auf Abruf .....	107
VI. Ausgleichsverfahren zur Erstattung, Umlage U1 .....	109
<b>§ 7 Mutterschutz/Elternzeit .....</b>	<b>113</b>
A. Mutterschutz .....	113
I. Beschäftigungsverbote vor der Entbindung .....	114
II. Beschäftigungsverbote nach der Entbindung .....	115
III. Finanzielle Absicherung .....	117
IV. Ausgleichsverfahren zur Erstattung .....	118
V. Stillzeit .....	120
VI. Sonderkündigungsschutz .....	121
1. Voraussetzungen, Beginn und Ende .....	122
a) Beginn des Kündigungsschutzes .....	122

b) Ende des Kündigungsschutzes .....	122
c) Kenntnis des Arbeitgebers .....	122
2. Umfang des Kündigungsschutzes .....	123
B. Elternzeit .....	124
I. Anspruchsvoraussetzungen .....	124
II. Geltendmachung .....	125
III. Dauer der Elternzeit .....	125
IV. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit .....	125
1. Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber .....	125
2. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber .....	126
3. Ende der Teilzeitarbeit .....	128
V. Weitere Konsequenzen der Elternzeit .....	128
VI. Sonderkündigungsschutz .....	130
1. Kündigungsverbote .....	130
2. Zulassung von Kündigungen in besonderen Fällen .....	132
3. Sonderkündigungsrecht des Arbeitnehmers .....	134
<b>§ 8 Nebentätigkeiten</b> .....	135
A. Begriff der Nebentätigkeit .....	135
B. Gesetzliche Zustimmungserfordernisse .....	135
C. Vertragliche Nebentätigkeitsverbote .....	136
D. Anspruch auf Zustimmung oder Genehmigung .....	137
E. Vertragliche Anzeigepflichten .....	139
I. Grundsätze .....	139
II. Rechtsfolgen unterlassener Anzeigen .....	139
1. Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung .....	140
2. Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung .....	141
3. Rechtsweg .....	143
4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen .....	144
F. Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	144
G. Rechtsschutz .....	144
<b>§ 9 Altersteilzeit</b> .....	145
A. Allgemeines .....	145
B. Altersteilzeitmodelle .....	148
I. Kontinuierliches Teilzeitmodell (Kontinuitätsmodell) .....	148
II. Blockaltersteilzeit .....	149
C. Steuerrechtliche und sozialrechtliche Besonderheiten .....	154

<b>§ 10 Beendigung und Bestandsschutz des Teilzeitarbeitsverhältnisses</b>	157
A. Grundlagen	157
I. Person des Kündigenden	157
II. Empfänger der Kündigung	161
III. Form der Kündigung	164
IV. Zeitpunkt der Kündigung	166
V. Zugang der Kündigungserklärung	168
VI. Kündigungsfristen für eine ordentliche Kündigung	173
B. Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen	178
I. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz	178
II. Besonderer Kündigungsschutz	183
C. Kündigungsschutz vor außerordentlichen Kündigungen	186
D. Beendigung durch Befristung oder auflösende Bedingung	186
E. Rechtsschutz	189
I. Rechtsschutz bei Kündigungen	189
II. Rechtsschutz bei Befristung	191
<b>§ 11 Betriebsverfassung</b>	193
A. Stellung von Teilzeitbeschäftigten im Betriebs- und Personalverfassungsrecht	193
B. Aktives Wahlrecht	194
C. Passives Wahlrecht	195
D. Betriebsratsarbeit Teilzeitbeschäftigter	195
E. Teilzeitbeschäftigte in Sozialplänen	199
<b>§ 12 Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG</b>	201
A. Regelungsinhalt	201
B. Voraussetzungen des Anspruchs	202
I. Inhalt des Anspruchs	202
II. Schwellenwert, § 8 Abs. 7 TzBfG	204
III. Wartezeit, § 8 Abs. 1 TzBfG	205
IV. Ankündigungsfrist gem. § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG	208
1. Fristberechnung	208
2. Sonstiges	212
3. Form	213
V. Hinreichend bestimmte Ankündigung	215
1. Zeitpunkt und Umfang der Verringerung	217
2. Angabe der Verteilung der Arbeitszeit	219
C. Form und Inhalt des Teilzeitverlangens	223

D. Rechtsfolgen des Teilzeitverlangens .....	224
I. Bindungswirkung .....	224
II. Sperrfrist, § 8 Abs. 6 TzBfG .....	225
III. Eintritt in das Verfahren .....	228
E. Entscheidungsverfahren .....	228
I. Erörterung .....	228
II. Schweigen als Reaktion – Äußerungsobliegenheit des Arbeitgebers ...	231
1. Fiktion der Verringerung der Arbeitszeit .....	231
2. Fiktion der Neuverteilung der Arbeitszeit .....	232
3. Folgen der Fiktionen .....	233
III. Einigung zwischen den Parteien .....	234
1. Zustimmung .....	234
2. Einigung .....	234
IV. Ablehnung des Teilzeitverlangens .....	235
1. Formalien der Ablehnung .....	235
2. Frühester und spätester Zeitpunkt, Frist der Ablehnung .....	236
3. Ablehnung durch einen Bevollmächtigten .....	236
4. Notwendiger Inhalt der Ablehnung .....	237
V. Betriebliche Gründe für die Ablehnung .....	237
1. „Dringende“ betriebliche Gründe? .....	238
2. Inhalt der betrieblichen Gründe .....	240
a) Organisationskonzept .....	242
b) Wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Abläufe oder der Sicherheit im Betrieb .....	246
c) Insbesondere: Unverhältnismäßige Kosten .....	247
d) Weitere betriebliche Gründe .....	250
e) Interessenabwägung .....	252
F. Anspruchsdurchsetzungsverfahren .....	253
I. Allgemeines .....	253
II. Klage nach Ablehnung des Teilzeitverlangens .....	255
1. Klageanträge .....	256
2. Klagefrist .....	258
3. Begründetheit der Klage .....	260
III. Feststellungsklage auf Eintritt der Verringerungsfiktion .....	261
IV. Klage zur Durchsetzung des Verteilungswunschs .....	262
V. Feststellungsklage auf Eintritt der Verteilungsfiktion .....	262
VI. Geltendmachung im einstweiligen Rechtsschutz .....	263
1. Zulässigkeit des einstweiligen Rechtsschutzes in der Rechtswirklichkeit	263
2. Anforderungen an den Verfügungsgrund .....	266
VII. Streitwerte .....	268

G. Rechtsfolgen der Verringerung der Arbeitszeit	269
I. Unmittelbare Rechtsfolgen	269
1. Kürzung der Grundvergütung	270
2. Kürzung von Sonderleistungen	270
II. Keine Mitbestimmungspflicht	271
III. Spätere Änderungsmöglichkeiten	272
1. Verringerung der Arbeitszeit	272
2. Verteilung der Arbeitszeit	272
a) Formelle Voraussetzungen	274
b) Materielle Voraussetzungen	274
c) Konsequenzen der Änderung der Verteilung	275
d) Gerichtliche Prüfung der Wirksamkeit	275
H. ABC der betrieblichen Gründe	277
<b>§ 13 Anspruch auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG</b>	<b>295</b>
<b>§ 14 Anspruch aus § 15 BEEG auf Verringerung der Arbeitszeit</b>	<b>305</b>
A. Anspruch	305
B. Antrag	306
C. Verfahren	309
D. Anspruch auf Verringerung	315
I. Anspruchsvoraussetzungen	315
II. Anspruchsdurchsetzung	319
III. Verhältnis zu anderen Vorschriften	323
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats	324
<b>§ 15 Anspruch auf Pflegeteilzeit nach § 3 PflegeZG</b>	<b>325</b>
A. Grundsätzliches	325
B. Anspruchsvoraussetzungen	326
I. Begünstigter Personenkreis	326
II. Pflegebedürftige nahe Angehörige	328
III. Nachweis	329
IV. Dauer und wiederholte Inanspruchnahme der Pflegezeit	330
1. Dauer und Ende der Pflegezeit	330
2. Höchstdauer, Zusammenrechnung von Ansprüchen	330
3. Verlängerung der Pflegezeit	331
4. Aufteilung auf mehrere Zeiträume (Splitting), Verbrauch des Antragsrechts	331
V. Besondere Voraussetzungen der verschiedenen Ansprüche auf Langpflegezeit	332
1. Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen, § 3 Abs. 1 PflegeZG	332

2. Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, § 3 Abs. 5 PflegeZG .....	333
3. Sterbebegleitung, § 3 Abs. 6 PflegeZG .....	334
C. Geltendmachung des Anspruchs .....	335
I. Anündigung der Pflegezeit .....	335
1. Einseitiges Gestaltungsrecht .....	335
2. Inhalt, Form und Frist .....	335
II. Vereinbarung über eine Pflegeteilzeit .....	336
1. Zeitpunkt der Geltendmachung .....	337
2. Beteiligung des Arbeitgebers, gerichtliche Durchsetzung .....	337
III. Pflegezeitantrag im Kleinunternehmen .....	338
D. Rechtsfolgen .....	339
I. Ruhen des Arbeitsverhältnisses .....	339
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen .....	340
III. Sonderkündigungsschutz .....	342
IV. Befristungsmöglichkeit .....	343
<b>§ 16 Anspruch auf Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG .....</b>	<b>345</b>
A. Grundsätzliches .....	345
B. Anspruchsvoraussetzungen .....	346
I. Begünstigter Personenkreis, Begriffsbestimmungen .....	346
II. Nachweis .....	347
III. Dauer und wiederholte Inanspruchnahme der Familienpflegezeit .....	347
IV. Besondere Voraussetzungen der verschiedenen Ansprüche auf Familienpflegezeit .....	348
C. Geltendmachung des Anspruchs .....	349
I. Anündigung der Familienpflegezeit, Vereinbarung mit dem Arbeitgeber .....	349
II. Inhalt, Form und Frist .....	349
III. Antrag auf Familienpflegezeit im Kleinunternehmen .....	350
D. Rechtsfolgen .....	351
I. Arbeitsrechtliche Folgen .....	351
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen .....	351
III. Förderleistungen .....	352
1. Darlehen .....	352
2. Antrag auf Förderung .....	353
3. Rückzahlung des Darlehens .....	354
4. Übergangsvorschriften .....	354

<b>§ 17 Teilzeitananspruch von Angestellten im öffentlichen Dienst</b> . . . . .	357
A. Teilzeitananspruch im öffentlichen Dienst . . . . .	357
B. Allgemeines . . . . .	358
C. Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs . . . . .	359
I. Beschäftigungsverhältnis . . . . .	359
II. Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen . . . . .	360
1. Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren . . . . .	360
2. Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen . . . . .	361
III. Tatsächliche Betreuung oder Pflege . . . . .	362
IV. Keine entgegenstehenden dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belange . . . . .	362
V. Formalia . . . . .	364
D. Rechtsfolgen . . . . .	364
I. Reduzierung der Arbeitszeit . . . . .	364
II. Kein Anspruch auf eine bestimmte Verteilung . . . . .	364
III. Möglichkeit der Befristung . . . . .	365
IV. Belehrungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers . . . . .	366
E. Rechtsweg und Prozessuales . . . . .	366
F. Erörterungsanspruch nach § 11 Abs. 2 TVöD/TV-L . . . . .	367
G. Rückkehrrecht nach § 11 Abs. 3 TVöD/TV-L . . . . .	367
<b>§ 18 Anspruch schwerbehinderter Menschen auf Reduzierung der Arbeitszeit, § 164 Abs. 5 SGB IX</b> . . . . .	369
A. Allgemeines . . . . .	369
B. Anspruchsvoraussetzungen . . . . .	370
I. Begünstigter Personenkreis . . . . .	370
II. Notwendigkeit kürzerer Arbeitszeit . . . . .	371
C. Ausschluss . . . . .	372
D. Rechtsfolgen . . . . .	373
I. Primäranspruch . . . . .	373
II. Sekundäransprüche . . . . .	374
III. Keine Sperrzeit . . . . .	374
E. Anspruchsdurchsetzung, Prozessuales . . . . .	374
I. Gestrecktes Verfahren . . . . .	374
II. Einstweiliger Rechtsschutz . . . . .	375
<b>§ 19 Anspruch aus § 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit)</b> . . . . .	377
A. Allgemeines . . . . .	377
I. Gesetzeszweck, neue Regelung seit 1.1.2019 . . . . .	377

II. Erörterungspflicht und Informationsanspruch nach § 7 Abs. 2 TzBfG . . . . .	378
III. Antwortpflicht des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 3 TzBfG . . . . .	382
IV. Sonstiger Normkontext . . . . .	384
B. Anspruchsvoraussetzungen . . . . .	385
I. Berechtigter Personenkreis . . . . .	385
II. Anzeige . . . . .	387
III. Ablehnungsgründe des Arbeitgebers . . . . .	390
1. Kein entsprechender freier Arbeitsplatz . . . . .	390
2. Gleiche Eignung gegenüber einem anderen Bewerber . . . . .	393
3. Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer . . . . .	394
4. Dringende betriebliche Gründe . . . . .	396
C. Rechtsfolgen des Anspruchs . . . . .	397
I. Anspruch auf Vertragsänderung . . . . .	397
II. Schadenersatzanspruch . . . . .	398
III. Unterlassungsanspruch . . . . .	399
D. Gerichtliche Durchsetzung . . . . .	399
I. Vor der Neubesetzung des Arbeitsplatzes . . . . .	400
II. Nach anderweitiger Neubesetzung des Arbeitsplatzes . . . . .	403
III. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers . . . . .	404
E. Mitbestimmung . . . . .	405
I. Mitbestimmung hinsichtlich der Veränderung der Arbeitszeit . . . . .	405
II. Neueinstellung des anderen Bewerbers . . . . .	405
<b>§ 20 Sozialversicherungsbeiträge . . . . .</b>	<b>407</b>
A. Allgemeines . . . . .	407
B. Begriffsbestimmungen . . . . .	407
C. Beitragsschuldner . . . . .	409
I. Beitragsschuldner im Außenverhältnis . . . . .	409
1. Entstehen der Beitragsansprüche . . . . .	409
2. Fälligkeit der Beitragsansprüche . . . . .	410
3. Rechtsfolge nicht rechtzeitiger Beitragszahlung . . . . .	411
4. Verjährung und Verwirkung der Beitragsforderung . . . . .	411
5. Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge . . . . .	413
II. Beitragsschuldner im Innenverhältnis . . . . .	413
III. Unabdingbarkeit . . . . .	415
IV. Unterlassen der Beitragsabführung . . . . .	416
V. Beitragsnachweisverfahren/Meldungen . . . . .	416
1. Beitragsnachweise . . . . .	416
2. Meldungen zur Sozialversicherung . . . . .	417
D. Mehrere Arbeitsverhältnisse . . . . .	419

<b>§ 21 Krankenversicherung</b> .....	423
A. Versicherungspflicht .....	423
B. Bemessungsgrundlage .....	426
C. Beitragssätze .....	427
D. Beitragstragung und -zahlung .....	428
<b>§ 22 Pflegeversicherung</b> .....	431
<b>§ 23 Rentenversicherung</b> .....	433
A. Einführung .....	433
B. Versicherungspflicht .....	433
C. Beitragssatz und Bemessungsgrundlage .....	435
D. Beitragszahlung .....	437
E. Knappschaftliche Rentenversicherung .....	437
<b>§ 24 Arbeitslosenversicherung</b> .....	439
A. Einführung .....	439
B. Versicherungspflicht .....	439
C. Beitragssatz und Bemessungsgrundlage .....	440
D. Beitragszahlung .....	440
E. Beitragsentlastung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer .....	441
<b>§ 25 Unfallversicherung</b> .....	443
A. Einführung .....	443
B. Versicherte .....	443
C. Beitragspflicht .....	444
D. Beitragshöhe .....	444
E. Rechtsweg .....	446
<b>§ 26 Umlagen U1 und U2, Lohnfortzahlungsversicherung</b> .....	447
A. Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen .....	447
B. Voraussetzungen der Umlage .....	447
C. Höhe und Bezugsgrößen der Umlagen U1 und U2 .....	448
D. Höhe der Erstattungsleistung .....	448
E. Zuständigkeit und Verfahren .....	449
F. Versagung/Rückforderung/Aufrechnung .....	449
<b>§ 27 Steuerliche Grundsätze für alle Teilzeitbeschäftigten</b> .....	451
A. Grundlagen der Besteuerung .....	451
B. Lohnsteuerpauschalierung .....	452
C. ELStAM-Verfahren (sog. elektronische Lohnsteuerkarte) .....	456
D. Lohnsteuerabzug .....	457
E. Lohn- und Gehaltsabrechnung .....	459

I. Erhebung der Lohnsteuer .....	460
II. Höhe der Lohnsteuer .....	462
III. Einbehalt und Abführung der Lohnsteuer .....	464
IV. Haftung des Arbeitgebers .....	467
V. Anrufungsauskunft .....	471
VI. Lohnsteueraußenprüfung .....	475
<b>§ 28 Geringfügige Beschäftigung (ohne Haushaltshilfen) .....</b>	<b>477</b>
A. Allgemeines .....	477
B. Tatbestandliche Voraussetzungen geringfügiger Beschäftigung .....	480
I. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen .....	480
1. Regelmäßigkeit .....	480
2. Allgemeines zur Entgeltobergrenze .....	480
3. Hinzurechnungsfreie Entgeltbestandteile .....	481
4. Hinzurechnungspflichtige Entgeltbestandteile .....	482
5. Prognose zur Ermittlung des relevanten Arbeitseinkommens .....	482
6. Zusammenrechnung mit anderen Arbeitseinkommen .....	484
7. Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber oder mit verbundenen Unternehmen .....	488
8. Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt .....	489
II. Kurzfristige Beschäftigungen (Zeitgeringfügigkeit) .....	489
1. Allgemeines zur Zeitgeringfügigkeit .....	489
2. Zeitobergrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen .....	490
3. (Keine) Berufsmäßigkeit .....	492
a) Nach dem Status .....	492
b) Nach dem Erwerbsverhalten, insb. Rahmenvereinbarungen .....	493
III. Unvorhergesehene Überschreitungen der Obergrenzen .....	496
1. Überschreiten der Entgeltobergrenze .....	496
2. Überschreiten der Zeitobergrenze .....	496
C. Rechtsfolgen der Geringfügigkeit in der Sozialversicherung .....	497
I. Weitgehende Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung .....	497
1. Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung .....	497
2. Ausnahme: Rentenversicherung .....	498
3. Ausnahme: Unfallversicherung .....	499
II. Beiträge zur Sozialversicherung .....	499
1. Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bei Entgeltgeringfügigkeit .....	500
2. Keinerlei Sozialversicherungsbeiträge bei Zeitgeringfügigkeit .....	502
III. Sozialversicherungsrechtliche Verfahrensfragen .....	502
D. Lohnsteuerliche Behandlung der geringfügigen Beschäftigung .....	503
I. Wahlrecht des Arbeitgebers bei Entgeltgeringfügigkeit .....	503

II. Beschränkte Pauschalierungsmöglichkeit bei Zeitgeringfügigkeit . . . .	504
III. Lohnsteuerliche Verfahrensfragen . . . . .	505
E. Übergangsvorschriften . . . . .	506
F. Geringfügige Beschäftigung im anwaltlichen Mandat . . . . .	506
I. Arbeitsrechtliche Beratung . . . . .	506
II. Sozialversicherungsrechtliche Beratung . . . . .	509
III. Steuerrechtliche Beratung . . . . .	509
<b>§ 29 Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten . . . . .</b>	<b>511</b>
A. Gesetzgebungsgeschichte und Gesetzeslage . . . . .	511
B. Anwendungsvoraussetzungen . . . . .	511
C. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung . . . . .	513
I. Krankenversicherung . . . . .	513
II. Rentenversicherung . . . . .	514
III. Unfallversicherung . . . . .	515
IV. „Umlageversicherung“ nach dem AAG . . . . .	515
D. Steuerrechtliche Behandlung . . . . .	516
E. Haushaltsscheckverfahren . . . . .	517
I. Träger des Haushaltsscheckverfahrens . . . . .	517
II. Grundzüge des Haushaltsscheckverfahrens . . . . .	518
F. Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse im anwaltlichen Mandat . . . . .	519
<b>§ 30 „Midi-Jobs“ und Übergangsbereich (Gleitzone) . . . . .</b>	<b>521</b>
A. Allgemeines, Gesetzeshistorie . . . . .	521
B. Sozialversicherungsrechtlicher Übergangsbereich . . . . .	523
I. Allgemeines . . . . .	523
II. Anwendungsvoraussetzungen . . . . .	524
III. Beitragsbemessung . . . . .	525
IV. Sozialversicherungsrechtliches Meldeverfahren . . . . .	528
V. Anwendungsausschlüsse . . . . .	528
C. Versicherungsschutz . . . . .	529
D. Übergangsregelungen . . . . .	530
I. Gesetzesänderung zum 1.7.2019 . . . . .	530
II. Ältere Übergangsregelungen . . . . .	531
E. Steuerrechtliches . . . . .	531
F. Tabelle . . . . .	532
<b>§ 31 Muster, Checklisten, Formulare und Übersichten . . . . .</b>	<b>533</b>
A. Arbeitsrecht . . . . .	533
I. Arbeitsvertrag Teilzeitbeschäftigte allgemein . . . . .	533
II. Arbeitsvertrag Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) . . . . .	537
III. Anzeige eines Reduzierungswunschs nach § 8 Abs. 1 TzBfG . . . . .	542

IV. Anzeige eines befristeten Reduzierungswunschs nach § 9a Abs. 1 TzBfG	542
V. Anzeige eines Verlängerungswunschs nach § 9 TzBfG	543
VI. Anzeige des Verlängerungswunschs unter Bezugnahme auf eine ausgeschriebene Stelle nach § 9 TzBfG	543
B. Geringfügige Beschäftigung allgemein	543
I. Muster: Fragebogen für geringfügig Beschäftigte (Langfassung)	543
II. Muster: Fragebogen für geringfügig Beschäftigte (Kurzfassung)	547
III. Muster: Erklärung betreffend Rentenversicherungspflicht – opt out (Kurzfassung)	548
C. Geringfügig entlohnte Beschäftigung	549
I. Checkliste: Geringfügig entlohnte Beschäftigung	549
II. Muster: Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigung	549
D. Kurzfristige Beschäftigung	554
I. Checkliste: Kurzfristige Beschäftigung	554
II. Muster: Vertrag über kurzfristige Beschäftigung (befristeter Arbeitsvertrag)	555
E. Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten	559
I. Checkliste: Voraussetzungen der geringfügigen Beschäftigung ausschließlich in Privathaushalten	559
II. Muster: Arbeitsvertrag mit geringfügig entlohntem Beschäftigten zur Beschäftigung in einem Privathaushalt	559
III. Muster: Vertrag über kurzfristige Beschäftigung in einem privaten Haushalt (befristeter Arbeitsvertrag)	565
Stichwortverzeichnis	571



## Abkürzungsverzeichnis

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

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

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

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

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

## Abkürzungsverzeichnis

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

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

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

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



## Literaturverzeichnis

- Ackmann*, Annahmeverzug – Anrechnung anderweitigen Verdienstes bei Teilzeitbeschäftigung – Haftung des Arbeitnehmers bei Doppelarbeitsverhältnis, SAE 1991, 222
- Annuß*, Das Verbot der Altersdiskriminierung als unmittelbar geltendes Recht, BB 2006, 325
- Annuß/Thüsing* (Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 3. Auflage 2012
- Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins*, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, DB 2000, 2223
- Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 7. Auflage 2024
- Bader/Fischermeier/Gallner u.a.*, KR Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 13. Auflage 2022
- Bauer*, Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, NZA 2000, 1039
- Bayreuther*, Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, NZA 2018, 1577
- Bayreuther*, Entwurf eines Gesetzes zur Brückenteilzeit, NZA 2018, 566
- Beckschulze*, Die Durchsetzbarkeit des Teilzeitanpruchs in der betrieblichen Praxis, DB 2000, 2598
- Bieresborn/Schafhausen* (Hrsg.), Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht, 6. Auflage 2024
- Boecken/Joussen*, Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG Handkommentar, 7. Auflage 2024
- Böhle*, Kommunales Personal- und Organisationsmanagement, 3. Auflage 2022
- Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr*, BAT-Kommentar, Loseblatt
- Bredemeier/Neffke*, TVöD/TV-L-Kommentar Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, 6. Auflage 2022
- Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrück*, TVöD-Kommentar Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Loseblattwerk

- Brose*, Die sozialversicherungsrechtlichen Nebenwirkungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit, NZS 2012, 499
- Buchner/Becker*, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Kommentar, 9. Auflage 2020
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Bekanntmachung des Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes und des Faktors F für das Jahr 2024 vom 30.11.2023, BAnz AT 8.12.2023 B3
- Bundesanstalt für Arbeit*, IAB Kurzbericht „Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003“
- Canaris*, Das Fehlen einer Kleinbetriebsregelung für die Entgeltfortzahlung an kranke Angestellte, RdA 1997, 267
- Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese*, BAT-Kommentar, Loseblatt
- Dau/Düwell/Joussen* (Hrsg.) Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, LPK-SGB IX, 5. Auflage 2006
- Däubler*, Das geplante Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZIP 2000, 1961
- Däubler*, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZIP 2001, 217
- Däubler/Deinert* (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht (KSchR), Kommentar, 12. Auflage 2024
- Däubler/Deinert/Zwanziger* (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 10. Auflage 2017
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath* (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektiven Bezügen, Handkommentar, 5. Auflage 2022
- Deutsche Rentenversicherung Bund* (Hrsg.), SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung, 20. Auflage 2017
- Deutsche Rentenversicherung Bund* (Hrsg.), summa summarum, Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen, Vierteljahresschrift, abzurufen unter [https://www.deutscherentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Publikationen-e-Paper-und-Broschueren/publikationen\\_e\\_paper\\_broschueren.html](https://www.deutscherentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Publikationen-e-Paper-und-Broschueren/publikationen_e_paper_broschueren.html)
- Dieterich/Hanau/Schaub* (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24., neu bearbeitete Auflage 2024
- Diller*, § 622 BGB und Quartalskündigungsfristen, NZA 2000, 293
- Diller*, Der Teilzeitwunsch im Prozess: Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt, insbesondere bei nachfolgenden Tarifverträgen, NZA 2001, 589

- Dornbusch/Krumbiegel/Löwisch*, AR Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 10. Auflage 2021
- Dörner/Luczak/Wildschütz/Baeck/Hoß* (Hrsg.), Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 17. Auflage 2024
- Drüen*, Grenzen der Steuerentrichtungspflichten, FR 2004, 1134 ff.
- Düwell*, Die Brückenteilzeit nach dem Kabinettsbeschluss vom 13.6.2018, juris PR-ArbR 26/2018 Anm. 1
- Düwell/Beyer*, Das neue Recht für behinderte Beschäftigte, 2017
- Ems* (Hrsg.), Das Praxishandbuch der Teilzeitkräfte & Aushilfen, Loseblatt
- Fitting u.a.*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 32. Auflage 2024 *Flatten/Coeppicus*, „Betriebliche Gründe“ im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, ZIP 2001, 1477
- Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage 2024
- Freihube/Sasse*, Was bringt das neue Pflegezeitgesetz, DB 2008, 1320
- Fuchs/Ritz/Rosenow*, SGB XI – Kommentar zum Recht behinderter Menschen, 7. Auflage 2021
- Gaul/Wisskirchen*, Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, BB 2000, 2466
- Gotthardt*, Teilzeitananspruch und einstweiliger Rechtsschutz, NZA 2001, 1183
- Groeger*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 3. Auflage 2020
- Gröninger/Thomas*, Mutterschutzgesetz, Kommentar, Loseblatt
- Grüneberg*, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 83., neubearbeitete Auflage 2024
- Hamacher/Ulrich*, Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen nach Inkrafttreten und Änderung des AGG, NZA 2007, 657
- Hamann/Rudnik*, Anm. zu OLG Frankfurt, Urt. v. 8.5.2014 – 16 U 175/13 –, juris, Haftung des Personalberaters wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch Weitergabe von AGG-rechtswidrigen Ablehnungsgründen an Bewerberin, juris PR-ArbR 24/2014 Anm. 2
- Hanau*, Festschrift für Herbert Buchner zum 70. Geburtstag, 2009
- Hanau*, Festschrift G. Müller, 1981, S. 169
- Hanau*, Offene Fragen zum Teilzeitgesetz, NZA 2001, 1168
- Heidel/Pauly* (Hrsg.), Steuerrecht in der anwaltlichen Praxis, 4. Auflage 2011
- Heidel/Pauly/Amend* (Hrsg.), AnwaltFormulare, 9. Auflage 2018

- Henssler/Willemsen/Kalb* (Hrsg.), *Arbeitsrecht, Kommentar*, 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2024
- Herfs-Röttgen* (Hrsg.), *Praxishandbuch Auslandsbeschäftigung*, 2019
- Hexel/Lüders*, *Offene Fragen des neuen Pflgerechts*, NZS 2009, 264
- Hopfner*, *Formelle Wirksamkeitserfordernisse des Antrags des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit*, DB 2001, 2144
- Linck/Krause/Bayreuther*, *Kündigungsschutzgesetz, Kommentar*, 16. Auflage 2019
- Hromadka*, *Befristete und bedingte Arbeitsverhältnisse neu geregelt*, BB 2001, 674
- Hromadka*, *Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz*, NJW 2001, 400
- Hümmerich/Lücke/Mauer* (Hrsg.), *Arbeitsrecht. Vertragsgestaltung. Prozessführung. Personalarbeit. Betriebsvereinbarungen*, 10. Auflage 2022
- Joussen*, *Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz*, NZA 2009, 69
- Kamanabrou*, *Europarechtskonformer Schutz vor Benachteiligungen bei Kündigungen*, RdA 2007, 199
- Kazmierczak*, *Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1.4.2003*, NZS 2003, 186
- Kelber/Zeißig*, *Das Schicksal der Gegenleistung bei der Reduzierung der Leistung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz*, NZA 2001, 577
- Kiel/Lunk/Oetker* (Hrsg.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1 und 2*, 5. Auflage 2021
- Kirchhof/Seer*, *Einkommensteuergesetz (EStG) Kommentar*, 23. Auflage 2024
- Klein*, *Abgabenordnung: AO, 17., völlig neubearbeitete Auflage* 2023
- Kliemt*, *Der neue Teilzeitananspruch*, NZA 2001, 63
- Knickrehm/Roßbach/Waltermann*, *Kommentar zum Sozialrecht*, 8. Auflage 2023
- Knittel*, *SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 11. Auflage 2018
- Kohte/Schulze-Scholl*, *Anmerkung zu LArbG Köln 9. Kammer, Urt. v. 8.8.2012, 9 Sa 86/12, Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit*, jurisPR-ArbR20/2014 Anm.1
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, 2002
- Koppernock*, *Im Wesen nichts Neues – die Änderungen bei Mini- und Midijobs im Zuge der Mindestloohnerhöhung*, NZS 2022, 692

- Koreng/Lachenmann* (Hrsg.), Formularhandbuch Datenschutzrecht, 3. Auflage 2021
- Kossens/von der Heide/Maaß*, SGB IX, Kommentar, 5. Auflage 2023
- Krauskopf*, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Kommentar, Stand Februar 2024
- Kreikebohm/Dünn* (Hrsg.), SGB IV, Kommentar, 4. Auflage 2022
- Küttner* (Hrsg.), Personalbuch 2024, 31., vollständig neubearbeitete Auflage 2024
- Laux/Schlachter*, Teilzeit- und Befristungsgesetz Kommentar, 2. Auflage 2011
- Leßmann*, Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im neuen Bundeserziehungsgeldgesetz, DB 2001, 94, 97
- Leuchten*, Festschrift für Herbert Buchner zum 70. Geburtstag, 2009
- Lieb/Jacobs*, Arbeitsrecht, 9. Auflage 2006
- Lindemann/Simon*, Die neue Elternzeit, NJW 2001, 258
- Löwisch*, Kündigungen unter dem AGG, BB 2006, 2189
- Löwisch/Schüren*, Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen von Teilzeitarbeit und kürzerer Arbeit, BB 1984, 925
- Lüke/Wax* (Hrsg.), Münchner Kommentar zur Zivilprozessordnung, Band 3, 6. Auflage 2020
- Meinel/Heyn/Herms*, TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), Kommentar, 6., neubearbeitete Auflage 2022
- Mengel*, Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit, BB 2002, 1545
- Mösbauer*, Möglichkeiten des Haftungsausschlusses bei der Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers, FR 1995, 173
- Mösbauer*, Grenzen der haftungsmäßigen Inanspruchnahme des Arbeitgebers für die Lohnsteuer der Arbeitnehmer, FR 1995, 727
- Moosler*, Arbeitsrecht-Blattei (Rechts- und Wirtschaftspraxis, Gruppe 11), Loseblatt
- Müller*, Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und seine Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis, BB 2008 1058
- Müller*, Die Änderung im Familien- und Pflegezeitrecht, BB 2014, 3125
- Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt* (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024
- Müller-Thele/Neu*, Kündigungsschutzprozesse – Vereinbarkeit von § 622 Abs. 2 S. 2 BGB mit dem Gemeinschaftsrecht, MDR 2008, 537

- Musielak/Voit*, ZPO (Zivilprozessordnung), Kommentar, 21., neubearbeitete Auflage 2024
- Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westpahl/Krohne*, Sozialgesetzbuch IX, Kommentar, 15., neu bearbeitete Auflage 2024
- Niesel*, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Band 1 und 2, Loseblatt
- Osnabrügge*, Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 14 TzBfG, NZA 2003, 639
- Pauly/Osnabrügge*, Das neue Arbeits- und Sozialrecht, 2003
- Pauly/Osnabrügge*, Handbuch Kündigungsrecht, 6. Auflage 2024
- Pauly/Osnabrügge*, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, 2. Auflage 2007
- Peters-Lange/Rolfs*, Reformbedarf und Reformgesetzgebung im Mutterschutz- u. Erziehungsrecht, NZA 2000, 682
- Preis/Gotthard*, Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, DB 2001, 145
- Preis/Gotthard*, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, DB 2000, 2065
- Preis/Nehring*, Das Pflegezeitgesetz, NZA 2008, 729
- Ramrath*, Arbeitsrechtliche Fragen der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs, DB 1987, 1785
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, MüKo zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1/1. Halbband, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, MüKo zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1/2. Halbband, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Rebmann/Säcker/Rixecker*, MüKo zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, 8. Auflage 2018 (zitiert: MüKo-BGB/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Reiserer/Penner*, Teilzeitarbeit – Ablehnung des Arbeitgebers wegen betrieblicher Gründe nach § 8 TzBfG, BB 2002, 1694
- Richardi/Annuß*, Gesetzliche Neuregelung von der Teilzeitarbeit und Befristung, BB 2000, 2201
- Richardi/Thüsing/Annuß*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 17., neu bearbeitete Auflage 2022
- Rieble/Gutzeit*, Das Altersteilzeitgesetz (ATzG) 1996 und seine betriebsverfassungsrechtliche Implikation, BB 1998, 638
- Ring*, Anwaltkommentar Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, 2001

- Rittweger/Petri/Schweikert*, Altersteilzeit, Kommentar, 2. Auflage 2002
- Rolfs*, Das neue Recht der Teilzeitarbeit, RdA 2001, 129
- Rolfs*, Scheinselbstständigkeit, geringfügige Beschäftigung und „Gleitzone“ nach dem Zweiten Hartz-Gesetz, NZA 2003, 65 ff.
- Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching*, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht (zitiert: BeckOK R/G/K/U/Bearbeiter, § 1 Rn 1)
- Schafft*, Zur arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Kündbarkeit der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, FA 2000, 370
- Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 20., neu bearbeitete Auflage 2023
- Schaub/Koch*, Arbeitsrecht von A-Z, 28., überarbeitete Auflage 2024
- Schiefer*, Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, DB 2000, 2118
- Schleusener*, Europarechts- und Grundgesetzeswidrigkeit von § 622 II 2 BGB, NZA 2007, 358
- Schmidt*, Einkommenssteuergesetz (EStG), Kommentar, 43., völlig Neubearbeitete Auflage 2024
- Schüren*, Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte, NZA 1993, 529
- Sobik* (Hrsg.), Praxis-Check Teilzeitkräfte und Aushilfen, Band 1: Teilzeitkräfte & Mini-Jobs, 1. Auflage 2006
- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Gemeinsame Verlautbarung zum Haushalts-scheckverfahren vom 17.2.2003
- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Mitteilung vom 2.11.2006: Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone
- Spitzenverbände der Sozialversicherer*, Rundschreiben: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 24.8.2006
- Stahlhacker/Preis/Vossen*, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Handbuch, 11. Auflage 2015
- Staudacher/Hellmann/Hartmann/Wenk*, Teilzeitarbeit, 1. Auflage 2003
- Straub*, Erste Erfahrungen mit Teilzeit- und Befristungsgesetz, NZA 2001, 919
- Stück*, Arbeitgeberkündigung im Altersteilzeitverhältnis, NZA 2000, 749

*Tavakoli/Westhauser*, Vorlegen oder Durchentscheiden? – Kompetenzüberschreitung nationaler Gerichte bei Berechnung der Kündigungsfrist gem. § 622 BGB?, DB 2008, 702

*Temming*, Der Fall Palacios: Kehrtwende im Recht der Altersdiskriminierung?, NZA 2007, 1193

*Thüsing*, Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht, RdA 2008, 51

*Tipke/Kruse*, Abgabenordnung – Finanzgerichtsordnung (Loseblatt)

*Wank*, Die Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsrecht, RdA 1985, 1

*Zmarzlik/Zipperer/Viethen/Vieß*, Mutterschutzgesetz, Mutterschutzleistungen, Kommentar, 9. Auflage 2005

## § 1 Arbeitnehmereigenschaft

*Dr. Stephan Osnabrügge*

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

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

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

An **Hochschulen** können neben Beamtenverhältnissen und Arbeitsverhältnissen auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden.<sup>4</sup> Dies gilt allerdings

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

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

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

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

nicht, soweit Gesetze Rechtsformzwänge vorsehen, wie dies § 53 Abs. 1 HRG für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelt. Auch Landesgesetze beinhalten entsprechende Rechtsformzwänge, so z.B. §§ 44 Abs. 1; § 45 Abs. 1 HG NRW für wissenschaftliche Mitarbeiter, die im Beamtenverhältnis oder im Arbeitsverhältnis beschäftigt werden können. Den Universitäten bzw. den Ländern ist es, soweit solche Rechtsformzwänge reichen, daher verwehrt, in diesem Bereich „öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse besonderer Art“ zu begründen und damit die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutznormen zu vermeiden.<sup>5</sup> Auch im Übrigen kommen Umdeutungen in Betracht, wenn die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses dazu geeignet ist, sich zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu entziehen.<sup>6</sup> Der gesetzliche Typenzwang gilt wegen § 4 TzBfG auch für Teilzeitbeschäftigte.<sup>7</sup> Ein Grundsatz, wonach der Rechtsformzwang nur für „hauptberuflich Beschäftigte“, mithin nicht für „nebenberuflich Beschäftigte“ gelten soll, existiert nicht. Ein solcher wäre zudem vor dem Hintergrund des Art. 3 Abs. 1 GG, dessen einfachgesetzliche Ausgestaltung das Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG ist, auch nicht verfassungsgemäß, da er eine nur an die Arbeitszeit anknüpfende Diskriminierung darstellen würde.

- 5 **Übungsleiter**, die in den Anwendungsbereich der Steuerbegünstigungen des § 3 Nr. 26 ff. EStG fallen, können Arbeitnehmer des Vereins bzw. der steuerbegünstigten Körperschaft sein. Der Umstand, dass das zugrunde liegende Rechtsverhältnis in steuerlicher Hinsicht (die Erlöse sind summenbegrenzt steuerfrei nach § 3 EStG) und in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht (steuerbefreite Aufwandsentschädigung zählen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, § 1 Abs. 1 Nr. 16 SVEV) irrelevant ist, hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Die Regelungen des MiLoG sind insoweit mit den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen nicht harmonisiert worden. Es fehlt ein Hinweis darauf, dass innerhalb der Summengrenzen des § 3 Nr. 26 ff. EStG und in dessen inhaltlichen Anwendungsbereich das zugrunde liegende Rechtsverhältnis nicht den Regelungen des Mindestlohngesetzes unterfällt. Zwar wird man argumentieren können, dass diese Personenkreise in systematische Auslegung des § 22 Abs. 3 MiLoG zum Kreis der „ehrenamtlich Tätigen“ zählen; es bleibt aber das Risiko, dass im Rahmen von sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen unter Zugrundelegung der tatsächlich als Übungsleiter etc. geleisteten Stunden ein Phantomlohn gebildet und dann verbeitragt wird. Eine Klarstellung des Gesetzgebers steht daher aus.
- 6 **Vorstände** von Aktiengesellschaften, Vereinen sowie **Geschäftsführer** von GmbHs sind keine Arbeitnehmer, ungeachtet des vereinbarten Beschäftigungsumfanges. Geschäftsführer von Vereinen, die keine Organstellung haben, sind indes Arbeitnehmer. Dasselbe gilt für haupt- oder nebenberuflich tätige besondere Vertreter nach § 30 BGB in Vereinen.

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

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

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

## § 2 Gleichbehandlungsgebot, § 4 TzBfG

Dr. Stephan Osnabrügge

### A. Gesetzliche Grundlagen und Inhalt

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

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

#### § 2 BeschFG Verbot der unterschiedlichen Behandlung

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

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

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

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

<sup>2</sup> MünchArbR/Schüren, Bd. 1., § 49 Rn 40; Moosler, in: AR-Blattei SD, 1560 Teilzeitarbeit Rn 27; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 43 Rn 44.

- 4 Der so ausformulierte Gleichbehandlungsgrundsatz ist heute in § 4 TzBfG normiert. Während die §§ 1, 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Diskriminierung aufgrund von Merkmalen verbieten, die mit der Person des einzelnen Arbeitnehmers verknüpft sind, verbietet § 4 TzBfG die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund der Besonderheiten ihres Arbeitsvertrages. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dies gilt insbesondere auch mit Blick auf das Entgelt: Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder jede andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Maßgeblich ist primär 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.<sup>3</sup>
- 5 Teilzeitarbeitskräfte sind nicht nur innerhalb der **Vergleichsgruppe** der Teilzeitarbeitskräfte gleich zu behandeln, sondern vielmehr auch gegenüber den Vollzeitbeschäftigten, soweit es um teilbare Leistungen geht, anteilig in relativer Betrachtung. Die individuelle Dauer der Arbeitszeit ist deshalb bereits kein geeignetes Differenzierungskriterium bei der Vergleichsgruppenbildung.
- 6 Ausdruck des Gleichbehandlungsgebots ist es, dass alle arbeitsrechtlichen Gesetze grundsätzlich auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden sind, es sei denn, die maßgebliche Norm ist nach ihrem Sinn und Zweck nicht anwendbar, weil sie z.B. die Einhaltung der vollen Arbeitszeit voraussetzt.<sup>4</sup> Nach der ausdrücklichen Regelung des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG scheidet die Dauer der Arbeitszeit als Differenzierungskriterium aus. Eine Ungleichbehandlung wegen der Arbeitszeit liegt dabei immer dann vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen knüpft.<sup>5</sup> Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt.<sup>6</sup>

3 BAG v. 28.5.2013 – 3 AZR 266/11.

4 *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, § 43 Rn 31 ff.

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

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

Nach § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (sog. **Pro-rata-temporis-Grundsatz**). 7

Für die Frage, ob geringfügig Beschäftigte hinsichtlich ihrer Arbeitsvergütung entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte, kommt es auf einen Vergleich mit dem **Bruttoentgelt** vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter an, unabhängig davon, dass sich aus unterschiedlichen steuerlichen Belastungen aber auch aufgrund unterschiedlicher sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung für Teilzeitbeschäftigte deutliche Netto-Vorteile ergeben können.<sup>7</sup> 8

§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG; es handelt sich somit um ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit. Dies hat zur Konsequenz, dass eine **Ungleichbehandlung beim Entgelt** zulässig, ggf. sogar geboten ist, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht die gleiche Behandlung ungleicher Sachverhalte, sondern verbietet eine ungleiche Behandlung gleicher Sachverhalte. Bei der Gewährung von pauschalen Zulagen ist daher eine Reduzierung pro rata temporis entsprechend der Arbeitszeit keine Ungleichbehandlung, sondern vielmehr Ausdruck des Gleichbehandlungsgebots gem. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG.<sup>8</sup> Der sachliche Grund muss indes die Ungleichbehandlung auch tragen. Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden. Eine höhere Stundenvergütung, die die Anpassungsfähigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedliche Arbeitszeiten besonders vergütet, wäre indes zulässig.<sup>9</sup> Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter stellt keinen sachlichen Grund für eine geringere Bezahlung dar.<sup>10</sup> 9

Eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten kann in vielen Fällen auch eine **mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts** sein, da die entsprechende Benachteiligung aufgrund der Beschäftigungsquoten typischerweise überwiegend Frauen betrifft. Nach wie vor sind in Deutschland vorwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt. 2016 war fast jede zweite erwerbstätige Frau von 20 bis 64 Jahren (47 %) in Teilzeit tätig. Auch wenn sich dies 2024 auf 35 % (Frauen ohne Kinder) reduziert hat, ist der 10

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

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

9 BAG v. 18.1.2023 – 5 AZR 108/22.

10 BAG v. 18.1.2023 – 5 AZR 108/22.

Anteil der Männer mit einem Teilzeitjob in Deutschland hingegen weiterhin klein. Nur etwa 12 Prozent der erwerbstätigen Männer zwischen 15 und 65 Jahren arbeiteten im Jahr 2024 in Teilzeit.<sup>11</sup> Art. 119 EWG-Vertrag erfasst nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.<sup>12</sup> Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regel zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, die Benachteiligung aber erheblich mehr Frauen als Männer (oder umgekehrt) betrifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.<sup>13</sup> Eine mittelbare Diskriminierung liegt demnach dann nicht vor, wenn die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist.<sup>14</sup> Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ist vom Verbot der §§ 1, 7 AGG i.V.m. § 3 AGG erfasst. In der Praxis ist diese zusätzliche indirekte Kontrolle aufgrund des umfassenden Diskriminierungsschutzes des § 4 TzBfG aber nicht von besonderer Bedeutung.

- 11 Dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG korrespondiert mit dem in § 5 TzBfG enthaltenden **Benachteiligungsverbot**. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem TzBfG, wozu auch die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer diskriminierenden Regelung gehört, benachteiligen. Die Vorschrift des § 5 TzBfG wiederholt das in § 612a BGB enthaltene Maßregelungsverbot und geht inhaltlich nicht über dieses hinaus.<sup>15</sup>

## B. Rechtsfolgen von Diskriminierung

- 12 **Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot** ist, dass eine widersprechende Regelung nach § 134 BGB (teil-)nichtig und damit unbeachtlich ist. Im Falle der (Teil-)Nichtigkeit diskriminierender Bestimmungen gelten die §§ 306 Abs. 1, 2, § 139 BGB. Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an, denn der Arbeitnehmer verlangt keinen verschuldensabhängigen Schadensersatz, sondern Erfüllung seines Anspruchs auf Gleichbehandlung beziehungsweise seines arbeitsvertraglichen Anspruchs.<sup>16</sup>
- 13 Ist eine diskriminierende **Vergütung** vereinbart, hat der Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die übliche Vergütung, § 612 Abs. 2 BGB, also auf den seiner Arbeitszeit entspre-

11 Quelle: Statistisches Bundesamt.

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

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

14 BAG v. 26.2.1992 – 5 AZR 225/91, juris.

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

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

chenden Anteil der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten.<sup>17</sup> Dies kann auch eine über-tarifliche Vergütung sein.<sup>18</sup> Besonders relevant geworden ist dies in jüngerer Zeit bezüglich der staatlich angereizten Sonderzahlungen wie der Corona-Prämie und den Inflationsausgleichen. Für die Frage der Diskriminierung ist dabei stets die jeweilige Rechtsgrundlage entscheidend. Stellt eine Rechtsgrundlage allein auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag ab, dürfen Teilzeitbeschäftigte (hier: Beschäftigte in der Ruhephase der Altersteilzeit) nicht unterschiedlich behandelt werden und haben folglich einen Anspruch auf die (anteilige) Prämie.<sup>19</sup>

Neben dem vertraglichen Vergütungsanspruch, der sich aus dem Arbeitsvertrag i.V.m. § 612 BGB ergibt, sind Schadensersatzansprüche nicht ausgeschlossen. Das BAG hatte die Vorgängerregelung des § 4 TzBfG, nämlich § 2 BeschFG als **Schutzgesetz i.S.v. § 823 Abs. 2 BGB** beurteilt. Dasselbe gilt folglich auch für § 4 TzBfG. Schadensersatzansprüche sind somit als Rechtsfolge einer Diskriminierung nicht ausgeschlossen. In Betracht kommen insbesondere Schadensersatzansprüche im Wege der Naturalrestitution, z.B. bei Diskriminierung im Bereich der Altersversorgung.

14

### *Beispiel*

Diskriminiert ein Arbeitnehmer durch entsprechende vertragliche Regelungen einen Arbeitnehmer im Bereich der Zusage betrieblicher Altersversorgung, so hat er diesen Arbeitnehmer nachträglich dem Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen. Wenn eine Nachversicherung nicht mehr möglich ist, hat er einen gleichwertigen Versorgungsanspruch anderweitig zu begründen.<sup>20</sup>

15

Tarifvertragliche oder einzelvertragliche Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen erfassen nach der Rechtsprechung des BAG nicht Ansprüche auf Gleichbehandlung.<sup>21</sup>

16

## C. Beweislastfragen

Die **Darlegungs- und Beweislast** für eine diskriminierende Regelung trifft den Arbeitnehmer, denn § 4 Abs. 1 TzBfG enthält keine abweichende Beweislastregel. Der Arbeitnehmer hat somit darzulegen, dass und inwieweit er gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ungleich behandelt wurde. Demgegenüber obliegt dem

17

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

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

19 BAG v. 25.7.2023 – 9 AZR 332/22.

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

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

Arbeitgeber der Nachweis eines sachlichen Grundes.<sup>22</sup> Die Verteilung der Beweislast folgt den Grundsätzen der **abgestuften Darlegungs- und Beweislast**.

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

## D. Auskunftsanspruch

- 19 Möchte der Arbeitnehmer zunächst außergerichtlich feststellen, ob ein Sachgrund für eine von ihm festgestellte Differenzierung vorliegt, so steht ihm nach § 242 BGB ein **Auskunftsanspruch** zu.<sup>23</sup> Dieser richtet sich auf Auskunft darüber, welche Kriterien einer unterschiedlichen Behandlung zugrunde gelegt worden sind. Dies soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, zu beurteilen, ob er gerichtlich gegen eine von ihm vermutete Ungleichbehandlung vorgehen möchte.
- 20 Zum 6.7.2017 ist zudem das **Entgelttransparenzgesetz** in Kraft getreten. Beschäftigte können nun gem. § 10 EntgTranspG Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen und daraus dann Gleichbehandlungsansprüche ableiten. Auch wenn Ziel des Gesetzes primär ist, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen, wird der Anspruch auch geeignet sein, Ungleichbehandlungen wegen Teilzeit aufzudecken. Allerdings gilt der Auskunftsanspruch nur bei Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber, § 12 EntgTranspG.

## E. Kasuistik

- 21 Die Gerichte haben eine umfangreiche Kasuistik zu den Konsequenzen des Diskriminierungsverbotes entwickelt. Im Folgenden sollen zu wichtigen Merkmalen relevante Entscheidungen für die anwaltliche Praxis aufgezählt werden. Im Übrigen wird auf die Darstellung zu den einzelnen Themenbereichen in diesem Buch sowie auf die einschlägigen Rechtsprechungs-ABC verwiesen.<sup>24</sup>
- 22 Als Folge des Diskriminierungsverbotes ist es unzulässig, Teilzeitbeschäftigte aus der betrieblichen **Altersversorgung** auszunehmen.<sup>25</sup> Allerdings kann die Höhe der Altersver-

22 BAG v. 18.1.2023 – 5 AZR 108/22; BAG v. 16.1.2003 – 6 AZR 222/01, NZA 2003, 971; BAG v. 29.1.1992 – 5 AZR 518/90, NZA 1992, 1037.

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

24 Vgl. z.B. *Küttner/Poeche*, Teilzeitbeschäftigung Rn 76 ff.

25 BAG v. 23.3.2021 – 3 AZR 24/20; BAG v. 20.11.1990 – 3 AZR 613/89, DB 1991, 1330; BAG v. 14.3.1989 – 3 AZR 490/87, DB 1989, 2336; BAG v. 14.10.1986 – 3 AZR 66/83, DB 1987, 994.

sorgung entsprechend der verkürzten Arbeitszeit gekürzt werden (pro rata temporis).<sup>26</sup> Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Verschaffung der ihm rechtswidrig versagten Altersversorgung. Ist eine Nachversicherung nicht mehr möglich, so muss der Arbeitgeber eine adäquate Alternativversorgung schaffen, gegebenenfalls muss er selbst in die Versorgungszusage eintreten.<sup>27</sup>

Unzulässig ist es, Teilzeitbeschäftigte von der Vergabe von **Arbeitgeberdarlehen** auszunehmen, wenn Vollzeitbeschäftigten regelmäßig solche Darlehen gewährt werden.<sup>28</sup> **23**

Ob es zulässig ist, für Teilzeitarbeitnehmer längere **Bewährungszeiten** vorzusehen als für Vollzeitbeschäftigte, hängt davon ab, ob die Bewährungszeit das steigende Erfahrungswissen durch den Aufstieg honorieren soll oder nicht.<sup>29</sup> Dasselbe gilt für die **Stufenzuordnungen** nach den Tarifwerken des Öffentlichen Dienstes. Auch der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung setzt keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraus.<sup>30</sup> Erwogen wird ein Mindestumfang von ca. 40 %, da nur dann entsprechende Erfahrungen auch gesammelt werden können. Offen ist nach wie vor, ob Teilzeitbeschäftigte dann in einem Jahr aus mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen auch zwei Jahre Vorerfahrung bei der Einstellung ableiten können. **24**

Unzulässig ist es, einen mit drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätigen Arbeitnehmer vom Bezug eines jährlich im Voraus bezahlten pauschalierten **Essensgeldzuschusses** auszunehmen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen so gestaltet sind, dass alle Beschäftigten einen Zuschuss erhalten, von denen zu erwarten ist, dass sie typischerweise ein Mittagessen während ihrer Arbeitszeit einnehmen, und dies auf den Teilzeitbeschäftigten ebenfalls zutrifft.<sup>31</sup> **25**

Besondere Vergünstigungen, die mit der **Lage der Arbeitszeiten** zusammenhängen, können Teilzeitbeschäftigte nicht kompensiert verlangen. So haben Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 12:00 Uhr endet, keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung an Tagen, an denen der Arbeitgeber ab 12:00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt.<sup>32</sup> Gewährt der Arbeitgeber Freistellung an Brückentagen, stellt dies keine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit dar, wenn nicht die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft, sondern lediglich die Lage der Arbeitszeit.<sup>33</sup> **26**

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

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

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

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

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

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

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

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