

Arbeitsrecht (Nr. 288/2004)

Verringerung der Arbeitszeit – Diskriminierung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält das Verbot, Teilzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund zu benachteiligen. Hieran sind auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Dieses Verbot ist mit der Tarifautonomie vereinbar.

Die Regelung des § 15b Abs. 1 Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT), nach der ausschließlich Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf vorübergehende Verringerung ihrer Arbeitszeit haben, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen, und keine dringenden betrieblichen/ dienstlichen Gründe entgegenstehen, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. Dass Teilzeitbeschäftigte bereits mit verkürzter Arbeitszeit arbeiten, ist kein sachlicher Grund zur Ungleichbehandlung.

Der Begriff „dringende betriebliche“ Gründe im Sinne von § 15b Abs. 1 BAT verlangt das Vorliegen objektiv gewichtiger Gründe. Bei einem Arbeitgeber können sie sich aus dem vom Arbeitgeber verfolgten pädagogischen Konzept ergeben.

Ob ein vom Arbeitgeber vorgetragenes Konzept sinnvoll ist, unterliegt nur einer Missbrauchskontrolle. Das daraus abzuleitende Arbeitszeitmodell muss schlüssig und nachvollziehbar sein; es muss durch das Konzept „bedingt“ sein. Ob das Konzept tatsächlich vom Arbeitgeber aufgestellt ist und durchgeführt wird, unterliegt der eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle.

Urteil des BAG vom 18. März 2003
Aktenzeichen : 9 AZR 126/02

Veröffentlicht: Der Personalrat Nr. 7/2004
18.08.2004