

## **Diskriminierungsverbot von geringfügig Beschäftigten**

Nicht selten findet sich in betrieblichen und tariflichen Regelungen die Bestimmung, dass geringfügig Beschäftigte nicht unter Geltungsbereich einer Entgeltregelung fallen. Dies kann gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten verstoßen, denn geringfügig Beschäftigte sind nichts anderes als Teilzeitbeschäftigte. Zugleich kann eine solche Regelung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bewirken.

### ***Auf welche Rechte können sich geringfügig Beschäftigte berufen?***

Geringfügig Beschäftigte, die niedriger vergütet werden - sei es durch Ausschluss aus dem Geltungsbereich einer Regelung oder eine andere Bestimmung -, können sich

- a) auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie
- b) auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen.

Zu a)

Geringfügig Beschäftigte gelten arbeitsrechtlich als Teilzeitbeschäftigte, für die das Gebot der Gleichbehandlung zu beachten ist. Dies besagt § 2 Abs. 2 des TzBfG:

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

*§ 4 Abs. Satz 1 TzBfG verbietet eine Diskriminierung: „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.“*

Der sachliche Grund darf jedoch nicht an die kürzere vertragliche Arbeitszeit geknüpft sein. Auch die soziale Lage stellt keinen Rechtfertigungsgrund für eine niedrigere Entlohnung dar, da kein „Soziallohn“, sondern eine Vergütung für geleistete Arbeit geschuldet wird. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, wie etwa unterschiedliche Arbeitsanforderungen, Arbeitsleistungen, Berufserfahrung..., so die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 05.08.2009 – 10 AZR 634/08). Auch Sonderregelungen für Aushilfen, die einen geringeren Stundenlohn vorsehen als ihn vergleichbare Vollzeitbeschäftigte erhalten, deuten auf einen Verstoß gegen diese Bestimmung des TzBfG hin.

Zu b)

Darüber hinaus kann eine solche Regelung gegen § 1 des AGG verstoßen: Wenn Frauen, ethnische Minderheiten oder ältere Personen unter den geringfügig Beschäftigten überrepräsentiert sind, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen.

### ***Welche Schlussfolgerungen sind daraus zu ziehen?***

Eine benachteiligende Vereinbarung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Geringfügig Beschäftigte können ihre Rechte aus der Kollektivvereinbarung geltend machen. Sie können sich mit einem unter die kollektivvertragliche Regelung fallenden Beschäftigten vergleichen. Maßgeblich für den Vergleich ist immer das Bruttoarbeitsentgelt, so das LAG Hamm, Urteil v. 29.04.2011 (18 Sa 2049/10).

Ein Beispiel:

Eine geringfügig beschäftigte Aushilfskraft im Lager erhält 450 € und arbeitet 10 Stunden in der Woche = 40 Stunden im Monat. Ihr Stundensatz beträgt somit 11,25 €. Ein vollzeitbeschäftigter Lagerarbeiter, der die gleiche Arbeit verrichtet und unter den Tarifvertrag fällt, erhält 2.052 € monatlich. Dies entspricht bei 152 Stunden einem Stundensatz von 13,50 €. Für die geringfügig Beschäftigte müsste der gleichen Stundensatz gelten wie für den Lagerarbeiter.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die benachteiligte Gruppe genauso zu behandeln wie die begünstigte Beschäftigtengruppe. Diese Gleichbehandlung betrifft möglicherweise noch weitere Rechte, die aus dem Kollektivvertrag erwachsen. Im Übrigen ist zu beachten, dass der zu gewährleistende Stundenlohn dem Mindestlohn-Gesetz entsprechen muss.