

**Das Geschlecht im Arbeitsrecht –
Rechtsentwicklungen vom Frauenarbeitsschutz zum Antidiskriminierungsrecht**

Für 30.11.2005:

1. Betriebsrente für Teilzeitbeschäftigte

(BAG 14. Oktober 1986, Az: 3 AZR 66/832 – BAGE 53, S. 161-179 = BB (Betriebs-Berater) 1987, S. 829-832 = AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag)

Die Bilka AG gehört zu einem Konzern, der in der Bundesrepublik Deutschland zahlreiche Kaufhäuser mit insgesamt mehreren Tausend Beschäftigten unterhält. Danach erhalten alle Beschäftigten eine Betriebsrente, die mindestens 15 Jahre ununterbrochen und in Vollzeit im Gesamtunternehmen tätig waren. Die im Jahre 1930 geborene Klägerin war seit 1961 bei Bilka als Verkäuferin beschäftigt und arbeitete seit 1972 Teilzeit. Sie kündigte 1976 und macht nun Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung geltend.

a)

Offensichtlich liegt hier eine Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten vor. Wie kommt das BAG dazu, dies als Ungleichbehandlung „wegen des Geschlechts“ einzuordnen? Halten Sie dies für richtig?

b)

Das Unternehmen meint, selbst wenn man eine Ungleichbehandlung annehme, so liege doch keine Diskriminierung vor, da die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei. Welche Argumente werden hierfür angeführt? Was hält das BAG davon? Was halten Sie davon?

2. Überstunden in Teilzeit?

(EuGH, 5.12.1994, Az: Rs. C-399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 (Stadt Lengerich ./ Angelika Helmig u.a.) – DB (Der Betrieb) 1995, S. 49 f)

Eine Reihe von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen macht Überstundenzuschläge geltend, weil sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus Überstunden geleistet haben. Die geltenden Tarifverträge gewährleisten jedoch Zuschläge nur für Überstunden, die über die in den jeweiligen Tarifverträgen festgesetzte „Regelarbeitszeit“ hinaus geleistet werden.

3.

Auf welche Merkmale (außer der Teilzeitbeschäftigung) könnte das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts auch angewandt werden? Wie finde ich das heraus?