

Sonderausgabe für Betriebs- und Personalräte im Geltungsbereich des TVöD

Ausschluss geringfügig Beschäftigter rechtswidrig

Gemäß § 1 Abs. 2 lit m) des TVöD soll der Tarifvertrag nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gelten. Dieser Ausschluss ist rechtswidrig. Er **verstößt gegen das Diskriminierungsverbot** des § 4 Abs. 1 TzBFG.

Geringfügig Beschäftigte sind „ganz normale“ Teilzeitbeschäftigte. Lediglich im Sozialversicherung- und Lohnsteuerrecht gibt es Sonderregelungen. Im Übrigen gilt für die geringfügig Beschäftigten das Arbeitsrecht und damit auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dass der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten oder auch nur unterhältig Teilzeitbeschäftigten gegen das Diskriminierungsverbot verstößt, wurde bereits von verschiedenen Gerichten bejaht:

- Bundesarbeitsgericht vom 21.04.1999 - 5 AZR 200/98 (zur SR 2i I des BAT)
- LAG München vom 01.10.1998 - 4 Sa 1366/97 (zum Zuwendungstarifvertrag sowie zum Tarifvertrag-Urlaubsgeld in Verbindung mit dem BAT)
- LAG Köln vom 25.01.2000 - 13 Sa 1650/98 (zum Manteltarifvertrag der Deutschen Welle)
- Arbeitsgericht Bocholt 13.06.2003 - 4 Ca 1598/02 rechtskräftig nach Zurücknahme der Berufung (zum Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Nordwestdeutschen Textilindustrie im Tarifgebiet Westfalen / Osnabrück).

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot in § 4 Abs. 1 TzBfG bedeutet, dass dieser Ausschluss unwirksam ist. Damit stehen den geringfügig Beschäftigten dieselben Leistungen (z.B. das Tabellenentgelt anteilig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit, § 24 Abs. 2 TVöD) zu, wie den übrigen Beschäftigten.

Für Betriebs- und Personalräte, in deren Betrieben / Dienststellen geringfügig Beschäftigte eingesetzt werden, bedeutet dies zunächst einmal, dass die Beschäftigten entsprechend unterrichtet werden müssen. Gegebenenfalls muss überprüft werden,

- ob die geringfügig Beschäftigten zutreffend eingruppiert sind
- ob die monatliche Vergütung der geleisteten Wochenarbeitszeit entspricht
- ob alle sonstigen Leistungen, die die übrigen Beschäftigten erhalten, auch den geringfügig Beschäftigten gewährt werden. Hierzu gehören insbesondere: Betriebliche Altersversorgung, Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld, zusätzliche freie Tage, gegebenenfalls Leistungsvergütung, Leistungen, die nicht geldwert sind, jedoch aus anderen Gründen vorteilhaft für die Beschäftigten sein können (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung).

Soweit festgestellt wird, dass der Arbeitgeber die geringfügig Beschäftigten an Leistungen nicht teilhaben lässt, ist die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD von sechs Monaten zu beachten. Die Leistungen müssen von den Beschäftigten individuell eingeklagt werden.

Eine gerichtliche Entscheidung, die den Ausschluss der geringfügig Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD für rechtswidrig erklärt, existiert auf Grund der erst kurzen Laufzeit des TVöD natürlich noch nicht. Betriebs- und Personalräte können dennoch mit dem Hinweis auf die oben zitierten Entscheidungen der Eingruppierung von geringfügig Beschäftigten widersprechen, wenn die Eingruppierung unterhalb des Tabellenentgelts des TVöD erfolgen soll. Für die Betriebsräte kommt hier als Zustimmungsverweigerungsgrund § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Betracht. Die Eingruppierung verstößt gegen ein Gesetz, konkret gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Zustimmungsverweigerung ist zu begründen. Dabei können die ersten drei Absätze dieses Mandanteninfos übernommen werden. Entsprechendes gilt für die Personalräte nach dem BPersVG und nach dem LPersVG NRW.