

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland steigt: Am 30.6.2022 lag sie bei rund 10,2 Mio., ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 29,7 %. Am 30.6.2012 lag der Wert bei 7,3 Mio. sowie 24,8 %. Das geht aus einer jüngst veröffentlichten Antwort der Bundesregierung (BT-Drs. 20/7878 vom 27.7.2023) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke hervor. Die Abgeordneten wollten sich angesichts der laufenden Diskussion um die Vier-Tage-Woche ein Bild über die Entwicklung und den Status quo von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in Deutschland machen. „Denn während die einen über ausreichend Einkommen verfügen, um sich bereits jetzt den Wunsch nach weniger Erwerbsarbeit erfüllen zu können, müssen andere zu diesem Mittel greifen, um ihre Gesundheit zu schützen oder Angehörige zu pflegen oder Kinder zu betreuen. Wieder andere haben gar keine Aussicht auf eine adäquate Vollzeitstelle und arbeiten unfreiwillig in Teilzeit“, hieß es in der Anfrage. Wie die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme ausführt, lag die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland am 30.6.2022 bei rund 4,4 Mio. und die Zahl der kurzfristig Beschäftigten bei etwa 267 200; ihr Anteil an allen geringfügig Beschäftigten bei 57,5 % bzw. 3,5 %. Am 30.6.2012 lagen die entsprechenden Werte bei rund 5,3 Mio. und etwa 328 100, die Anteilswerte bei 70,1 % respektive bei 4,3 %. Vor dem Hintergrund der die Arbeitswelt erheblich treffenden demographischen Entwicklung, insbesondere dem (bevorstehenden) Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt und dem schon jetzt bestehenden Fachkräftemangel, bleibt die weitere Entwicklung auch und gerade der Teilzeitbeschäftigung interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Luftfahrt – Wet Lease – Betriebsübergang – Arbeitnehmerüberlassung – Massenentlassung – Sanktion

1. Wendet sich ein Arbeitnehmer bei Behauptung eines Betriebsübergangs mit einer Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung des Betriebsveräußerers und begehrt er zudem die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber, liegt keine unzulässige eventuelle subjektive Klagehäufung vor, wenn beide Anträge unbedingt gestellt werden (Rn. 39).

2. Der sich auf einen Betriebsübergang berufen- de Kläger trägt hierfür grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast. Liegen die Beweistatsachen in der Sphäre des Beklagten, kann er sich insoweit auf Indizien berufen oder einen Anscheinsbeweis anführen. Unter Umständen kann den Beklagten eine sekundäre Darlegungs- und Beweislast treffen (Rn 56 f.).

3. Beim sog. Wet Lease stellt der Leasinggeber einer Fluggesellschaft als Leasingnehmerin Flugzeuge einschließlich Besatzung, Wartung und Versicherung zur Verfügung. Hierbei handelt es sich im Regelfall nicht um einen Betriebsübergang i. S. v. § 613a BGB. Das Wet-Lease-Geschäft kann zwar beim Leasinggeber einen Betrieb bilden. Bei dessen Durchführung findet aber kein Inhaberwechsel statt. Der Leasinggeber stellt durch die Überlassung von Flugzeugen und Personal seine wirtschaftliche Tätigkeit nicht ein, sondern übt sie aus. Dem steht nicht entgegen, dass unter Umständen Flugstrecken der Leasingnehmerin bedient werden und das eingesetzte Personal ebenso wie die Flugzeuge dem Marktauftritt der Leasingnehmerin entsprechen. Dies soll durch die Wet-Lease-Konstruktion gerade ermöglicht werden (Rn. 47 ff.).

4. Die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs stellt keinen Betriebsübergang dar (Rn. 53).

5. Mangels weisungsgebundener Eingliederung der Piloten in die Arbeitsorganisation der Leasingnehmerin lag im vorliegenden Fall keine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor (Rn. 60).

BAG, Teilverteil vom 11.5.2023 – 6 AZR 121/22 (A) (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1907-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ausschlussfrist – Lohnforderung – Aufrechnung

Setzt die zweite Stufe einer Ausschlussfrist für das Erfordernis einer fristgebundenen gerichtlichen Geltendmachung die Ablehnung des Anspruchs voraus, muss der Arbeitnehmer sie nicht einhalten, wenn der Arbeitgeber gegen eine nach Grund und Höhe unstrittige Lohnforderung die Aufrechnung erklärt. Denn mit der Aufrechnung als Erfüllungssurrogat bekräftigt der Arbeitgeber das Entstehen der Forderung und berührt sich lediglich, sie nach § 389 BGB zum Erlöschen gebracht zu haben (Rn. 17).

BAG, Urteil vom 3.5.2023 – 5 AZR 268/22 (Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1907-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit – unterschiedliche Höhe bei Nachtschichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit – Gleichheitssatz – Sachgrund – Anpassung nach oben – Aussetzung aufgrund der Anhängigkeit einer sog. Verbandsklage i. S. v. § 9 TVG

1. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Aussetzung von Individualklageverfahren sieht § 9 TVG nicht vor. Die Aussetzung eines Individualrechtsstreits über tarifliche Ansprüche aufgrund eines zwischen den Tarifvertragsparteien geführten Verfahrens über eine sog. Verbandsklage i. S. v. § 9 TVG kann deshalb nur nach § 148

ZPO erfolgen. Eine Vorgeiflichkeit des Verbandsklageverfahrens kommt in Betracht, wenn die dessen Gegenstand bildende Rechtsfrage in einem Individualklageverfahren entscheidungserheblich ist (Rn. 13, 17).

2. Die Vorgeiflichkeit eines anderen Rechtsstreits stellt lediglich eine Voraussetzung des § 148 ZPO dar, die erfüllt sein muss, damit das gebotene Ermessen des Gerichts nach dieser Norm eröffnet ist. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren erfordert die Aussetzungsentscheidung eine Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien anhand der Umstände des Einzelfalls. Dabei sind insbesondere die bisherige Verfahrensdauer, der jetzige Verfahrensstand und die im Fall einer Aussetzung zu erwartende Verlängerung der Verfahrensdauer zu berücksichtigen (Rn. 18 ff.).

3. Erhalten Nachtschichtarbeiter und Arbeitnehmer, die außerhalb von Schichtsystemen Nachtarbeit leisten, für die von ihnen geleistete Nachtarbeit unterschiedlich hohe Zuschläge, verstößt eine solche Ungleichbehandlung dann gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn für diese Differenzierung – wie vorliegend – kein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund gegeben ist (Rn. 46 ff.).

4. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz führt für vergangene Zeiträume zum Anspruch auf sog. Anpassung „nach oben“, da nur so die Ungleichbehandlung beseitigt werden kann. Die benachteiligende Bestimmung des Tarifvertrags bleibt unangewendet, im Übrigen bleibt der Tarifvertrag wirksam (Rn. 74 ff.).

BAG, Urteil vom 22.3.2023 – 10 AZR 499/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1907-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)