

Beschluß

ArbG Reutlingen, § 23 I KSchG, Art. 92

EWG-Vertrag

Kündigungsschutz in Kleinbetrieben

Der Rechtsstreit wurde gem. § 148 ZPO ausgesetzt und folgende Fragen dem EuGH in Luxemburg zur Entscheidung vorgelegt:

1.) *Ist die Herausnahme der sogenannten Kleinbetriebe aus dem Kündigungsschutz gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG (in der Fassung des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 25.08.1969, BGBl. I S. 1317) mit Art. 92 Abs. 1 EWG-Vertrag vereinbar?*

Falls die Frage zu Ziff. 1) verneint wird,

2.) *Stellt die Vorschrift des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG (in der Fassung des Art. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26.04.1985 BGBl. I S. 710 ff.) eine indirekte Frauendiskriminierung dar, die gegen Art. 5 und 2 der Richtlinie des Rates vom 14.02.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) verstößt?*

Beschluß des ArbG Reutlingen vom 18.4.1991 – 4 (2) Ca 85/91

I. Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, die die Beklagte gegenüber der Klägerin ausgesprochen hat. Die Klägerin ist seit einem Jahr als zahnärztliche Helferin in der Zahnarztpraxis der Beklagten beschäftigt. Diese begründet die Kündigung wie folgt:

„Die Beklagte war mit den Arbeitsleistungen der Klägerin insgesamt unzufrieden. Die Klägerin ließ es nach Auffassung der Beklagten an Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit fehlen und konnte auch in der Qualität der von ihr geleisteten Arbeit nicht zufriedenstellen. Da Abhilfe nicht geschaffen werden konnte, hat die Beklagte sich schließlich zur Auflösung des Dienstverhältnisses entschlossen.“

Den Vortrag näherer Einzelheiten der für ihren Kündigungsschluß maßgeblichen Gründe lehnt die Beklagte ab.

Unstreitig beschäftigt die Beklagte zwei Vollzeitkräfte und fünf weitere Arbeitskräfte mit weniger als zehn Stunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich und zusätzlich die Klägerin als Teilzeitarbeitskraft.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin habe keinen Kündigungsschutz, da gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG in der Fassung vom 26.4.1985 (BGBl. I S. 710 ff.) die geringfügig Beschäftigten unter 10 Stunden wöchentlicher bzw. 45 Stunden monatlicher Arbeitszeit bei der Ermittlung der Anzahl der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer nicht mitzuzählen seien. Somit habe ihr Betrieb fünf oder weniger nach

§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG mitzuzählende Arbeitnehmer, so daß die Klägerin keinen Kündigungsschutz genieße.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

Nach der Rechtslage, wie sie sich aus dem Kündigungsschutzgesetz ergibt, kann die Klage keinen Erfolg haben, weil geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 10 bzw. monatlich 45 Arbeitsstunden bei der nach § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG erforderlichen Mindestzahl von mehr als 5 Arbeitnehmer nicht mitgezählt werden.

Bei der Beklagten waren im Zeitpunkt des Zuges der Kündigung nur drei Arbeitnehmerinnen beschäftigt, die im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG mitzuzählen sind. Denn fünf Arbeitnehmerinnen arbeiteten weniger als 10 Stunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich. Demgemäß müßte nach geltendem deutschen Kündigungsschutzrecht die Klage abgewiesen werden, denn die Beklagte hat unstreitig die ordentliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB eingehalten.

Eine Überprüfung der Kündigungsgründe ist in einem solchen Fall nach geltendem deutschen Recht nicht möglich, weil die Vorschriften der beiden ersten Abschnitte des KSchG keine Anwendung finden. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb mit fünf oder weniger Arbeitnehmern im Grundsatz jederzeit fristgemäß kündigen kann, ohne daß eine gerichtliche Überprüfung im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe möglich ist (KR-Becker, 3. Aufl., § 23 KSchG, RdNr. 32).

II. Die Kammer ist der Ansicht, daß ein solches Ergebnis, das zwar dem zur Zeit in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Kündigungsschutzrecht entspricht, mit dem übergeordneten Recht der Europäischen Gemeinschaft unvereinbar ist. Sie hat deshalb den Rechtsstreit ausgesetzt, um gemäß Art. 177 EWG-Vertrag eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften darüber einzuholen, ob

1) § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG allein oder i.V.m. S. 3 der gleichen Vorschrift möglicherweise gegen Art. 92 EWG-Vertrag verstößt

und ob

2) § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG mit den Art. 5 und 2 der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9.2.1976 (Abl. Nr. L 39/40) zu vereinbaren ist.

Denn nach Ansicht der Kammer ergibt sich aus § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG ein ungerechtfertigter Wettbewerbsvorteil für Kleinbetriebe. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG beinhaltet darüber hinaus außerdem nach Meinung des erkennenden Gerichts eine indirekte Frauendiskriminierung.

Wenn der Europäische Gerichtshof die erste Vorlagefrage bejaht, so erübrigt sich die Beantwortung der Vorlagefrage 2, denn auf eine gleich wie geartete Frauendiskriminierung bei der Ermittlung der Mindestzahl von in dem betreffenden Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern kann es dann nicht mehr ankommen. Weil die Vorlagefrage zu Ziff. 1 umfassender und weitreichender ist, war sie voranzustellen.

Wenn dagegen der Europäische Gerichtshof die Vorlagefrage zu 1 verneint, so stünde damit zwar fest, daß die sogenannte Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG als solche mit dem übergeordneten Gemeinschaftsrecht vereinbar ist, es würde sich dann aber immer noch die Frage stellen, ob die Herausnahme der sogenannten Geringverdiener gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG aus dem Kreis der mitzuzählenden Arbeitnehmer eine indirekte Frauendiskriminierung darstellen würde, weil, wie unten noch auszuführen sein wird, die weit überwiegende Mehrzahl der Geringverdiener Frauen sind.

Wenn der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften eine der Vorlagefragen bejahen würde, so hätte die Klägerin Anspruch auf Kündigungsschutz.

III. Begründung der Vorlagefrage 1:

Verstoß gegen Art. 92 Abs. 1 EWG-Vertrag wegen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteils

Nach Ansicht des Gerichts verstößt § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG gegen Art. 92 EWG-Vertrag, weil er eine wettbewerbsverzerrende Bevorzugung von Kleinbetrieben zum Inhalt hat. Art. 92 Abs. 1 EWG-Vertrag hat folgenden Wortlaut:

„Soweit in diesem Vertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, sind staatliche oder aus staatlichen Mitteln gewährte Beihilfen gleich welcher Art, die durch die Begünstigung bestimmter Unternehmen oder Produktionszweige den Wettbewerb verfälschen oder zu verfälschen drohen, mit dem gemeinsamen Markt unvereinbar, soweit sie den Handel zwischen Mitgliedsstaaten beeinträchtigen.“

Es ist in Schrifttum und Lehre zur sog. Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anerkannt, daß mit dieser Vorschrift mehrere Ziele zugleich verfolgt werden: Einerseits Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor einer durch den vorangegangenen Prozeß unzumutbar gewordenen weiterer Zusammenarbeit zu schützen, und andererseits werden mit der Vorschrift sogenannte mittelstandspolitische Zwecke verfolgt.

Das BAG stellt in dem Urteil vom 19.4.1990 (NZA 1990, 724) fest, daß wegen der Vorschrift des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG 10% aller bundesdeutschen Betriebe – bezogen auf die bisherige „alte“ Bundesrepublik – und 25% aller ausgesprochenen Kündigungen nicht vom Kündigungsschutzgesetz erfaßt sind. Diese Betriebe beschäftigen, wie das BAG ebenfalls

festgestellt hat, rund 10% aller in der bisherigen Bundesrepublik tätigen Arbeitnehmer. Es handelt sich also um einen in seiner Gesamtheit bedeutenden Sektor der deutschen Wirtschaft vor allem im Bereich von Handwerk, Landwirtschaft, Handel und der Gebäudereinigung (Lipke, Individualrechtliche Probleme der Teilzeitarbeit, Arbeit und Recht 1991, 76; Weber, Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – ein Überblick, Arbeit und Sozialpolitik 1986, 225 ff.; Wagner, Reformnotwendigkeiten und -möglichkeiten für die Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung, Sozialversicherung 1988, 269).

Die Herausnahme dieser Betriebe aus dem Kündigungsschutz bedeutet für die Kleinbetriebe, daß sie in keinem Fall zu einer freiwilligen oder auf den §§ 9, 10 KSchG beruhenden Abfindungszahlung herangezogen werden, die zum Teil einen beträchtlichen Umfang annehmen können.

Da sich in der umfangreichen gerichtlichen Vergleichspraxis eine „Faustregel“ eingebürgert hat, daß pro Jahr der Beschäftigung zwischen 1/2 und 1 Monatsgehalt als Abfindung bei gerichtlichen Vergleichen gezahlt werden (KR-Becker, 3. Aufl. 1989, § 10 KSchG RdNr. 26; Bauer-Röder, Kündigungsfibel, 2. Aufl. 1991, S. 132; ArbG Hamm, BB 1965, 669; Ottow, DB 1971, 1259), sind die Kleinbetriebe in wirtschaftlicher Hinsicht ganz erheblich gegenüber größeren Betrieben durch ihre Herausnahme aus dem Kündigungsschutz bevorteilt. Denn die große Mehrzahl aller Kündigungsschutzverfahren werden durch Vergleich oder in sonstiger nicht kontradiktorischer Weise erledigt (Föhr-Bobke, Arbeitsrecht für Arbeitnehmer, §. Aufl. 1989, S. 389 ff.).

Hinzu kommt, daß ein solcher Kleinunternehmer auch keine Prozeßkosten für einen Kündigungsschutzprozeß befürchten muß. Kombiniert schließlich ein unter den Satz 2 des § 23 Abs. 1 KSchG fallender Arbeitgeber die ihm nach der geltenden Gesetzeslage eröffnete Möglichkeit, dem Kündigungsschutz zu entgehen, mit den Vorteilen des Satzes 3 der gleichen Vorschrift, indem er neben maximal fünf Vollzeitkräften eine beliebig große Anzahl von sogen. Geringverdienern unter 10 Stunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich beschäftigt, was im Gebäudereinigerhandwerk durchaus nicht ungewöhnlich ist, so erhält ein solcher „Kleinunternehmer“, der in Wirklichkeit ein recht beträchtliches Unternehmen betreiben kann, ganz erhebliche wirtschaftliche Vorteile, für die es unter dem wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkt des Art. 92 I EWG-Vertrag keine sachliche Begründung gibt (Weber a.a.O.).

Diese Tendenz zur Schaffung von Kleinbetrieben dürfte im Hinblick auf den zu erwartenden sozialen Wandel im Rahmen der zunehmenden Verbreitung der sogenannten neuen Technologien weiter

zunehmen und damit erst recht Anlaß zu der Befürchtung geben, daß noch mehr Arbeitnehmer als bisher schon infolge der geringen Betriebsgrößen aus dem Kündigungsschutz herausfallen (vgl. Dieter Otten, *Die Welt der Industrie*, Bd. 2, 1986, S. 626 ff.).

Da die Gesetzgebung der verschiedenen EG-Mitgliedsländer im Hinblick auf die Mindestgröße der Betriebe, in denen Kündigungsschutz besteht, äußerst unterschiedlich ist – Frankreich z.B. kennt eine dem § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG entsprechende Klausel nicht – ist es notwendig, die hier aufgetretene Rechtsfrage dem EuGH vorzulegen, um prüfen zu lassen, ob die Herausnahme von Kleinbetrieben aus dem Kündigungsschutz eine indirekte Subventionierung der Kleinbetriebe und damit ein Verstoß gegen Art. 92 Abs. 1 EWG-Vertrag ist. Im Hinblick auf die Herbeiführung möglichst gleichartiger Lebensverhältnisse in der gesamten EG wäre die Abschaffung solcher Kleinbetriebsklauseln in allen Ländern der EG, in denen sie existieren, wünschenswert.

Der Begriff der „Verfälschung des Wettbewerbs“ ist weit auszulegen, wobei die Möglichkeit der Wettbewerbsverfälschung genügt. Dafür können auch schon geringfügige Wettbewerbsverzerrungen ausreichen (Grabitz-v. Wallenberg, *Kommentar zum EWG-Vertrag*, Art. 92, RdNr. 23-26; ferner Bleckmann (Hrsg.), *Europarecht*, 5. Aufl. 1990, § 20 staatliche Beihilfen, S. 600 ff., RdNr. 1474 ff.). Daß aber dann, wenn rund 10 Prozent aller Betriebe der deutschen

Wirtschaft als Kleinbetriebe vom Kündigungsschutz befreit sind, Wettbewerbsverzerrungen entstehen, bedarf eigentlich keiner weiteren Begründung. Der Begriff der „Beihilfe“ i.S.d. Art. 92 EWG-Vertrag ist weiter als der deutsche Begriff der Subvention. Er umfaßt alle Maßnahmen, welche in der einen oder anderen Weise „Belastungen vermindern“ helfen, also auch die Herausnahme aus an sich vom Gesetzgeber vorgesehenen Belastungen.

IV. Begründung der zweiten Vorlagefrage:

Indirekte Frauendiskriminierung durch § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG

Die Kammer ist ferner der Ansicht, daß § 23 Abs. 1 S. 3 darüber hinaus eine indirekte Frauendiskriminierung darstellt.

Nach Art. 5 Abs. 1 Richtlinie 76/207 „beinhaltet die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.“ Nach Art. 2 Abs. 1 der genannten Richtlinie darf auch die mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht erfolgen.

Da § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG seinem Wortlaut nach sowohl für Männer wie auch für Frauen gilt, liegt eine offene Frauendiskriminierung im Falle des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG nicht vor.

Zwar werden gem. Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 nur die Mitgliedstaaten der EWG dazu verpflichtet, der Richtlinie binnen 30 Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen; daraus folgt aber nach der Rechtsprechung des EuGH (Entscheidung vom 8.4.1976 – RS 43/75 – NJW 1976, 2068) ein unmittelbarer Anspruch zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer. Folglich könnte die Klägerin im Falle der Bejahung einer indirekten Frauendiskriminierung durch den EuGH trotz der Vorschrift des § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG Kündigungsschutz verlangen (vgl. Däubler, *Das Arbeitsrecht*, 7. Aufl.).

Eine Regelung oder Maßnahme kann aber auch bereits dann gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, wenn de jure durch sie zwar sowohl Männer wie Frauen erfaßt werden, wenn sie aber de facto wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft (BAG AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag mit zustimmender Anm. von Pfarr, vgl. auch Degen, *Diskriminierung von Frauen – Rechtsprechungsübersicht* ArbR.i.B. 1991, 104 ff.). Bei der Überprüfung einer gesetzlichen Vorschrift kommt es auf die Diskriminierungsabsicht nicht an (Pfarr, *NZA* 1986, 585, 586). Es kann nur gefragt werden, ob die gesetzliche Vorschrift des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG objektiv gegen die Art. 2 und 5 der Richtlinie 76/207 verstößt, weil diese Vorschrift eine indirekte (mittelbare) Frauendiskriminierung

zum Inhalt hat. Das ist hier nach Ansicht des vorliegenden Gerichts der Fall.

Die Arbeitsverhältnisse der Geringbeschäftigten weisen typische Besonderheiten und Vorteile für Arbeitgeber und zum Teil auch für Arbeitnehmer gegenüber der Teilzeitarbeit von mehr als zehn Stunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich und erst recht gegenüber der Vollzeitarbeit auf, die erwarten lassen, daß die Zahl der Geringverdiener in Zukunft eher noch steigen dürfte (Olschok-Tautenhahn, Möglichkeiten und Grenzen einer öffentlichen Förderung der Teilzeitarbeit, 1990, Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler, S. 92 ff., Otten a.a.O.).

Die Befreiung von der Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung ergibt eine Ersparnis von 17 % des Bruttolohns. Infolge der Pauschalisierung der Lohnsteuer bringt der Einsatz von sog. Geringverdienern, das sind Arbeitnehmer mit einem Verdienst von z. Zt. 470,— DM monatlich, für den Arbeitgeber weitere Kostenvorteile. Vordergründig haben auch viele Arbeitnehmer/innen ein großes Interesse am Abschluß entsprechender Verträge, soweit sie nicht unbedingt auf die Absicherungen durch die Sozialversicherung angewiesen sind, z.B. weil sie über den Ehepartner ohnehin schon krankenversichert sind. Die Gruppe derjenigen Arbeitnehmer, die monatlich nicht mehr als DM 470,— verdienen, ist mit den von § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG erfaßten Arbeitnehmern, die wöchentlich nicht mehr als zehn Stunden bzw. monatlich nicht mehr als 45 Stunden arbeiten, im wesentlichen deckungsgleich. Somit entsteht für den Arbeitgeber von Geringverdienern ein großer Kosten- und Wettbewerbsvorteil (siehe Wagner, Reformnotwendigkeiten und Möglichkeiten für die Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung und sozialer Fortschritt, 1988, 269).

Geringfügig Beschäftigte sind vor allem in privaten Haushalten, Handel und im Reinigungsgewerbe sehr häufig anzutreffen. Ihre Zahl steigt auch im gewerblichen Bereich ständig an (Olschok-Tautenhahn, a.a.O., S. 97/98, Wagner, a.a.O., S. 270). Da fast 90 % aller Teilzeitbeschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland Frauen sind (Olschok-Tautenhahn, a.a.O., S. 15, Schoer, WSJ-Mitteilungen 1986, 21 (29); Zachert, Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses, Arb u. R 1988, 129 (134)), handelt es sich bei den Geringbeschäftigten i.S.d. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG fast ausschließlich um Frauen. Die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten liegt z. Zt. bei etwa 2,3 Mill. Personen, bezogen auf das Gebiet der bisherigen Bundesrepublik Deutschland (Olschok-Tautenhahn, a.a.O., S. 192).

Neben der Herausnahme dieser großen Gruppe von Geringverdienern sowohl aus der Lohnfortzahlung gem. § 1 Abs. 3 Ziff. 2 LFZG als auch aus dem Kündigungsschutz hat die Bestimmung des § 23 Abs.

1 S. 3 KSchG außerdem eine erhebliche Mißbrauchsmöglichkeit eröffnet, die auch benutzt wird: Ein Betrieb kann nämlich sehr leicht den geltenden Kündigungsschutz in der Weise unterlaufen, daß er lediglich 5 i.S.d. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG „zählende“, also voll- oder fast vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen einstellt, im übrigen aber ausschließlich geringverdienende Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Das ist eine häufige Erscheinung im Gebäudereinigungsgewerbe, in dem typischerweise sehr viele weibliche ungelernte Arbeitskräfte – meist Ausländerinnen – beschäftigt werden (vgl. Entsch. d. EuGH vom 13.07.1989, ArbR.i.B. 1989, 365, AP-Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Wenn Holland (Teilzeitarbeit, 2. Aufl. 1990, S. 60) von Betrieben berichtet mit 50 und mehr geringverdienenden Mitarbeitern mit sogen. DM 470,00-Verträgen, die in der Regel auch unter § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG fallen, so deckt sich das mit den sicher nicht repräsentativen Beobachtungen des erkennenden Gerichts. Wenn aber rund 90 % aller Geringverdiener i.S.d. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG Frauen sind (vgl. die Zahlenangabe zu anderen Ländern der EG bei EuGH in Arb.i.B. 1989, 365), so liegt darin nach Ansicht der Kammer eine klare indirekte Frauendiskriminierung, die mit Art. 5 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG nicht in Einklang zu bringen ist.

Würden im vorliegenden Falle, in dem es sich ohnehin um einen Betrieb handelt, in dem ausschließlich Frauen tätig sind, alle geringfügig beschäftigten Frauen i.S.d. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG mitgezählt werden müssen, wie es der früheren Rechtsprechung des BAG bis zur Einfügung des § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG im Jahre 1985 entsprach (AP-Nr. 2 zu § 23 KSchG 1969, weitere Nachweise bei KR-Becker, 3. Aufl., § 23 KSchG RdNr. 20), so wären bereits die erforderlichen Mindestzahlen von Arbeitnehmern gem. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG erreicht.

Zwar ist die gleiche Konstellation, wie im vorliegenden Fall theoretisch auch in solchen Betrieben denkbar, in denen z. B. drei mit voller Zeit beschäftigte Männer zusammen mit weiteren drei oder vier Männern, die lediglich zehn Stunden pro Woche bzw. 45 Stunden pro Monat tätig sind, arbeiten. Auch in einem solchen Fall würde nach § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG kein Kündigungsschutz gegeben sein, ohne daß sich die Frage der Geschlechterdiskriminierung stellen könnte.

In der betrieblichen Praxis sind aber derartige Fälle nur im Zusammenhang mit der Arbeit von geringbeschäftigten Frauen denkbar, weil 90 Prozent aller Geringbeschäftigten Frauen sind. Daher ist mit dem § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG trotz seiner scheinbar geschlechtsneutralen Fassung in Wirklichkeit eine erhebliche indirekte Frauendiskriminierung verbunden.

Mitgeteilt von RAin Ulrike Breil, Dortmund