

sellschaft zu. Damit grenzten sich die Frauen der Rechtsschutzstellen einerseits von der proletarischen Frauenbewegung ab, die diese Positionen als „bürgerlich“ betrachteten, andererseits aber auch von dem gemäßigten Flügel der Frauenbewegung, die unter dem Stichwort „weibliche Kultur statt Recht“ (S. 43 f.) das Mütterliche in der Gesetzgebung und die „Kulturmission der Frau“ stärken wollten und damit – so die Meinung der Radikalen – leichtfertig Rechtsverzicht üben und die bürgerlichen Rechte unterschätzen. Eingebunden wurden die radikalen Frauenrechtlerinnen endgültig im 1. Weltkrieg, als die BDF-Vorsitzende die unwidersprochene Devise ausgegeben hatte, daß in diesen schweren Zeiten der Kampf um das Recht vor dem Dienste für das Vaterland zurücktreten müsse. Lediglich einige wenige radikale Frauen wie Anita Augspurg und Lida G. Heymann verlagerten ihre Aktivitäten auf die internationalen pazifistischen Aktivitäten der Frauen.

Einer der großen Vorzüge von Geisels Untersuchung ist, daß sie nicht nur eine wichtige Forschungslücke schließt und die Arbeit der Rechtsschutzstellen lebendig werden läßt, sondern daß sie ihre Untersuchung aus dem Blickwinkel einer Frau vornimmt, die offensichtlich durch die zweite Frauengewegung geschult ist und die die Parallelen zwischen den Diskussionen und Konflikten, aber auch die Unterschiede in der Lage zu Beginn und zu Ende des 20. Jahrhunderts sehen kann. Sie macht noch einmal deutlich, wie wichtig und spannend die Beschäftigung mit der Geschichte der Frauengeneration um 1900 für heutige Juristinnen ist.

Barbara Degen

Buchbesprechung

Buschmann, Rudolf / Dieball, Heike / Stevens-Bartol, Eckart: Das Recht der Teilzeitarbeit

Kommentar für die Praxis

Bund-Verlag, Köln 1997

Der von Buschmann, Dieball und Stevens-Bartol vorgelegte Kommentar zum Recht der Teilzeitarbeit ist bislang das einzige Werk, dem eine Zusammenfassung und Kommentierung der wesentlichen teilzeitrelevanten Vorschriften nach bundesdeutschem und europäischem Recht gelingt.

Der Kommentierung vorangestellt sind die Rechtstexte, die sich auf Teilzeitarbeitsverhältnisse auswirken. Dabei wird sowohl auf die neuesten Regelungen wie z.B. das IAO-Übereinkommen von 1994, die Europäische Richtlinie 93/104/EWG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung von 1993 etc. eingegangen, als auch auf ältere Gesetze, die die Grundlagen der Teilzeitarbeit darstellen und den Anfang einer fast unübersehbaren Auseinandersetzung in der Rechtsprechung und juristischen Literatur mit dem Problem der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten (in der Regel ist die Teilzeitarbeit nach wie vor eine Frauendomäne) bildeten. Beispiele hierfür sind u.a. die Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft vom 9.2.1976 (Richtlinie 76/207/EWG) oder die Richtlinie zur Sozialen Sicherheit vom 19.12.1978 (Richtlinie 79/7/EWG). Daneben finden sich aber auch Auszüge aus dem Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz, aus dem BGB, dem Kündigungsschutzgesetz, dem Sozialrecht oder dem Altersteilzeitgesetz vom 23.7.1996.

In der Kommentierung nicht berücksichtigt wurden die in Auszügen abgedruckten Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, die speziell für den öffentlichen Dienst besondere Vergünstigungen für Teilzeitbeschäftigte bereithalten, so z.B. die Gleichstellung bzw. Gleichbehandlung mit vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen. Hier verweisen die Autoren lediglich auf den umfangreichen Kommentar zu den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder von Schiek u.a., der 1996 im Bund-Verlag erschienen ist. Ein kurzer kommentierter Überblick hätte der Praxis an dieser Stelle jedoch den Einstieg in die Probleme der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst erleichtert.

Im Vordergrund der Kommentierung steht das von Dieball bearbeitete Europäische Recht, das maßgeblich zur Definition und zum Schutz der in Teilzeitarbeit Beschäftigten beigetragen hat. Sehr ausführlich legt Dieball nicht nur die Anfänge der

Richtliniengesetzgebung auf europäischer Ebene dar, sondern setzt sich auch intensiv mit dem Problem der mittelbaren Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Frauen auseinander. Über die Definition mittelbarer Diskriminierung gelangt die Autorin zu dem vom EuGH entwickelten Prüfungsmaßstab zum Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung, der kurz und allgemeinverständlich erörtert wird. In diesem Zusammenhang gelingt trotz der gerafften Darstellung ein guter Überblick über die umfangreiche Rechtsprechung und Literatur zu diesem Thema.

Auf die Auseinandersetzung mit den europarechtlichen Grundlagen folgt eine kurze verfassungsrechtliche Einbettung der Teilzeitarbeit in Art. 3 GG von Dieball, wobei nicht nur auf den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG und seine Bedeutung für Teilzeitarbeitsverhältnisse abgestellt wird: Auch in Art. 3 Abs. 2 oder Abs. 3 GG findet sich eine Anspruchsgrundlage für mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Dieball kommt hier schließlich zu dem Ergebnis, daß vieles für eine Prüfung der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts unter Art. 3 Abs. 2 GG spricht, da Art. 3 Abs. 2 GG als das „Grundrecht für Frauen“ spätestens seit seiner Erweiterung um Satz 2 die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung als verfassungsrechtliches Gebot enthält.

Der von Buschmann bearbeitete arbeitsrechtliche Teil zeichnet sich durch die Kommentierung von insgesamt zehn verschiedenen Gesetzen aus, angefangen mit dem Arbeitsplatzschutzgesetz. Besonderes Augenmerk richtet der Verfasser auf das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, das 1996 zuletzt geändert wurde. Als Artikelgesetz hat es einzelne Bereiche des Arbeitsrechts ausschnittartig verändert, u.a. die in § 4 geregelte sogenannte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (kurz: KAPOVAZ) eingeführt. Dabei wurde jedoch auf eine vollständige Regelung der Teilzeitarbeit verzichtet. Auch KAPOVAZ-Arbeitsverträge werden in der Regel mit Frauen abgeschlossen, so daß sich der Zusammenhang mit dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts förmlich aufdrängt, da mit Männern in der Hauptsache feste Arbeitszeiten vereinbart werden. Der Autor kommt deshalb auch zu dem Schluß, daß KAPOVAZ ein „weibliches Negativprivileg“ darstellt, so daß das auf § 4 BeschFG gestützte Arbeitszeitsystem nicht nur gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt, sondern auch generell eine Beeinträchtigung der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) darstellt. Darüber hinaus verstößt KAPOVAZ auch gegen den Schutz von Ehe und Familie aus Art. 6 GG, da die nicht fest im voraus vereinbarten Arbeitszeiten kaum planbar sind und damit familiäre Pflichten erschweren bzw. unmöglich machen.

Neben § 5 BeschFG, der den relativ seltenen Fall des Job-sharing regelt, legt der Autor auch Wert auf eine ausführliche Auseinandersetzung mit § 6 BeschFG, der den Vorrang von Tarifverträgen festlegt. Hier fällt positiv die Vielzahl der beispielhaft aufgeführten Tarifverträge auf, die u.a. die Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten bestimmen, so z.B. im Hinblick auf anteilige tarifvertragliche Leistungen wie Arbeitsentgelte, Urlaub, Sachbezüge o.ä. An dieser Stelle finden sich auch Beispiele aus Tarifverträgen, die Mindestarbeitszeiten aus existenzsichernden Gründen für Teilzeitbeschäftigte vorsehen. Schließlich lassen sich auch Regelungen zur Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten in den Beispielen finden.

Im Anschluß an das BeschFG behandelt der Autor das BetrVG, das BGB sowie das BPersVG, das BUrlG, das EFZG und das KSchG in einer Kurzkomentierung.

Der sozialrechtliche Kommentar wurde von Stevens-Bartol bearbeitet und beginnt mit dem Anfang 1997 in Kraft getretenen SGB III, das das bislang geltende Arbeitsförderungsgesetz ersetzt hat. Hier werden kurz § 27 SGB III für versicherungsfreie Beschäftigte, § 118 SGB III, der die Arbeitslosigkeit definiert, § 119 SGB III (Beschäftigungssuche) und § 141 SGB III zur Anrechnung von Arbeitseinkommen thematisiert. Neu ist § 150 SGB III im Recht der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, der ein sogenanntes Teilarbeitslosengeld einführt und Teilzeitarbeit erleichtern helfen soll.

Auf diese Kommentierung des SGB III folgt schließlich eine ebenfalls kurze Bearbeitung des SGB IV, das gemeinsame Vorschriften für das gesamte Sozialversicherungssystem enthält und in der Hauptsache Definitionen bereithält.

Im Anschluß an das SGB IV geht der Autor sehr kurz auf das Recht der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) ein. Es folgt eine Kurzkomentierung der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI), wobei insbesondere § 42 SGB VI für den Bereich der Teilzeitarbeit interessant ist, weil er die Voll- bzw. Teilrente regelt. Mit der Teilrente soll den Versicherten zwar der Übergang zur Vollrente erleichtert werden, gleichzeitig die „TeilrentnerInnen“ für die Rentenversicherung aber auch billiger.

Mit der Bearbeitung des SGB XI, das die Soziale Pflegeversicherung beinhaltet und erst im Mai 1994 eingeführt wurde, trifft der Autor auf einen Bereich klassischer, traditioneller Frauenarbeit – die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Die Kritik des Autors gilt hier der Herausnahme der Pflegepersonen aus der gesetzlichen Krankenversicherung, was die Vermutung nahelegt, daß der Gesetzgeber wie selbstverständlich davon ausgegangen ist, daß für Pflegepersonen eine Familienversicherung nach § 10 SGB V besteht (Ehegatten oder Kinder). Das bedeutet, daß pflegende nichteheliche LebenspartnerInnen hiervon nicht erfaßt werden.

Am Ende widmet sich der Autor noch sehr kurz dem Altersteilzeitgesetz von Juli 1996, das älteren ArbeitnehmerInnen mit Vollendung des 55. Lebensjahres den Übergang vom Berufsleben in die Altersrente ermöglichen und den Arbeitsmarkt entlasten helfen soll.

Den Schluß des Kommentars bildet schließlich ein umfangreicher Anhang, der die Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit von Juni 1997, das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts von Februar 1997 sowie verschiedene Tarifverträge über Teilzeitarbeit enthält.

Der Kommentar fällt durch seine kurze, aber prägnante Bearbeitung der teilzeitrelevanten Vorschriften verschiedenster Gesetze auf. An manchen Stellen wäre sicherlich eine vertiefte Kommentierung schön gewesen, so z.B. zu § 611a BGB, was jedoch die frauenperspektivische Sicht insbesondere auf das Europäische Recht, das Verfassungsrecht und das Arbeitsrecht nicht schmälert. Leider drückt sich diese Sichtweise der Autoren auf die Teilzeitarbeit als ein frauenspezifisches Problem nicht durch die Wortwahl aus: Angesichts der Tatsache, daß immer noch über 90 % der Teilzeitarbeitsplätze von Frauen wahrgenommen werden, wäre es durchaus angemessen gewesen, von TeilzeitarbeitnehmerInnen anstelle von Teilzeitbeschäftigten zu sprechen.

Für PraktikerInnen ist durch den vorliegenden Kommentar jedoch in jeder Hinsicht ein erster Einstieg in das Problemfeld der Teilzeitarbeit gewährleistet.

Bettina Graue, Bremen

Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Der Rat der Europäischen Union –

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Auf der Grundlage des Protokolls (Nr. 14) über die Sozialpolitik haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als „Mitgliedstaaten“ bezeichnet) in dem Wunsch, auf dem von der Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weiterzugehen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.
- (2) Die Sozialpartner können entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik gemeinsam beantragen, daß die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden.
- (3) Nummer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter anderem folgendes vor: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozeß erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit“.
- (4) Der Rat hat weder zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen¹ in der geänderten Fassung² noch zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen³ einen Beschluß gefaßt.
- (5) Entsprechend den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen sind Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie

1 ABL. C 224 v. 8.9.1990, S. 6.

2 ABL. C 305 v. 5.12.1990, S. 8.

3 ABL. C 224 v. 8.9.1990, S. 4.