

76. Allgemeine Behauptungen, daß eine bestimmte Maßnahme zur Förderung von Einstellungen geeignet sei, reichen nicht aus, um darzutun, daß das Ziel der streitigen Vorschrift nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und um vernünftigerweise die Annahme zu begründen, daß die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

77. Daher ist auf die fünfte Frage zu antworten, daß es für den Fall, daß ein erheblich geringerer Prozentsatz der weiblichen als der männlichen Arbeitnehmer in der Lage sein sollte, die nach der streitigen Vorschrift erforderliche Voraussetzung der zweijährigen Beschäftigung zu erfüllen, Sache des Mitgliedstaates ist, als Urheber der möglicherweise diskriminierenden Vorschrift darzutun, daß diese Vorschrift einem legitimen Ziel seiner Sozialpolitik dient, daß dieses Ziel nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hat und daß er vernünftigerweise annehmen durfte, daß die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

### Urteil

EuGH; EG-Vertrag Art. 119; RL 75/117/EWG

### Beamte – Arbeitsplatzteilungsregelung – Aufstieg, der sich nach dem Kriterium der tatsächlichen Arbeitszeit richtet

*Artikel 119 EG-Vertrag sowie die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sind dahin auszulegen, daß sie, sofern prozentual sehr viel mehr weibliche als männliche Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen beschäftigt sind, einer Regelung entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen bei ihrem Wechsel auf einen Vollarbeitsplatz auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger eingestuft werden, als sie zuvor auf der Gehaltsskala für Beschäftigte auf Teilarbeitsplätzen eingestuft waren, weil der Arbeitgeber das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes verwendet, es sei denn, daß diese Regelung durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.*

Urteil des Europäischen Gerichtshofs v. 17.6.1998 – Rs. C-243/95 (Kathleen Hill, Ann Stapleton / The Revenue Commissioners, Department of Finance)

Aus dem Sachverhalt:

Der Labour Court hat mit Beschluß vom 5.4.1995, beim Gerichtshof eingegangen am 12.7.1995, gemäß Art. 177 EG-Ver-

trag drei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19, nachstehend: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Hill und Frau Stapleton, die früher im Rahmen von Teilarbeitsplatzverträgen beschäftigt waren („Job-sharing“), einerseits und den Revenue Commissioners sowie dem Department of Finance andererseits wegen der Entscheidung der letzteren, die Klägerinnen bei ihrer Rückkehr auf eine Vollzeitstelle auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger einzustufen, als sie vorher auf der Gehaltsskala für Mitarbeiter auf Teilarbeitsplätzen eingestuft waren.

[...]

Der Labour Court ist der Meinung, daß der Rechtsstreit die Auslegung von Gemeinschaftsrecht erfordert und hat daher in Wahrnehmung seiner ihm nach Section 8 des Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 übertragenen Aufgaben dem Gerichtshof folgende drei Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

*Ausgehend davon, daß weit mehr weibliche Arbeitnehmer als männliche Arbeitnehmer einen Teil ihres Arbeitslebens auf einem Teilarbeitsplatz beschäftigt sind:*

1. *Liegt ein Fall mittelbarer Diskriminierung vor, wenn Arbeitnehmer, die von einem Teilarbeitsplatz auf einen Vollarbeitsplatz wechseln, bei den Zulagen auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit aufsteigen, so daß sie zwar anteilig genau dieselben Vergünstigungen wie Mitarbeiter erhalten, die stets eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt haben, aber eine geringere Punktzahl auf der für Vollzeitbeschäftigte geltenden Gehaltsskala erhalten als Vergleichspersonen, die mit ihnen in jeder Hinsicht vergleichbar sind, abgesehen davon, daß sie ständig auf Vollzeitbasis gearbeitet haben? Verstößt es mit anderen Worten gegen den in der Richtlinie 75/117/EWG aufgestellten Grundsatz des gleichen Entgelts, wenn sich Arbeitnehmer, die von einem Teilarbeitsplatz auf einen Vollarbeitsplatz wechseln, auf der Zulagenskala und damit auf der Gehaltsskala verschlechtern, weil der Arbeitgeber das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes verwendet?*

2. *Wenn ja: Muß der Arbeitgeber eine besondere Rechtfertigung dafür liefern, daß er für den stufenweisen Aufstieg auf das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes zurückgreift?*

3. *Wenn ja: Kann der stufenweise Aufstieg nach Maßgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unter Berufung auf andere Gesichtspunkte als die Erlangung eines bestimmten Niveaus von Fähigkeiten und Erfahrungen im Laufe der Zeit objektiv gerechtfertigt werden?*

Aus den Gründen:

Nach ständiger Rechtsprechung steht Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie der Anwendung einer nationalen Maßnahme entgegen, die zwar neutral formuliert ist, tatsächlich aber prozentual viel mehr Frauen als Männer benachteiligt, es sei denn, daß diese Maßnahme durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24.2.1994 in der Rechtssache C-343/92, Roks u.a., Slg. 1994, I-571, Rdnr. 33 = EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 16, und vom 14.12.1995 in der Rechtssache C-444/93, Megner und Scheffel, Slg. 1995, I-4741, Rdnr. 24=EAS RL 79/7/EWG Art. 4 Nr. 19).

Nach den Akten des Ausgangsverfahrens sind 99,2 % der „Clerical Assistants“, die einen Teilarbeitsplatz teilen, sowie im übrigen 98 % sämtlicher Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst aufgrund von Teilarbeitsplatzverträgen beschäftigt sind, Frauen. Unter diesen Umständen entfaltet eine Bestimmung, die ohne objektive Rechtfertigung die Rechtsstellung derjenigen, die zur Gruppe der einen Arbeitsplatz teilenden Arbeitnehmer gehören, nachteilig regelt, diskriminierende Wirkungen aufgrund des Geschlechts.

Nach Ansicht des Labour Court ist die Arbeitsplatzteilung ein besonderer Fall, da sie nicht mit einer Unterbrechung des Dienstes verbunden sei. Der besondere Unterschied zwischen der Teilzeitarbeit und der Arbeitsplatzteilung bestehe darin, daß im letztgenannten Fall zwei Arbeitnehmer sich die Arbeit und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten teilen. Nach den Akten des Ausgangsverfahrens kann von einem Arbeitnehmer auf einem Teilarbeitsplatz verlangt werden, daß er sich seiner Aufgabe während der vollen Zeit widmet und seinen Einsatz mit dem seines Partners im Interesse eines reibungslosen Arbeitsablaufs auf dem geteilten Arbeitsplatz abstimmt.

Nach den Feststellungen des Labour Court führten Frau Hill und Frau Stapleton die gleiche Arbeit wie ihre Kollegen aus, die auf Vollzeitbasis arbeiteten und sich in einer vergleichbaren Lage wie die Klägerinnen befanden. Wie in Rdnr. 6 dieses Urteils festgestellt worden ist, mußte sich ein Mitarbeiter, der sich für die Arbeitsplatzteilung entschied, schriftlich verpflichten, keine andere Berufstätigkeit auszuüben. Für den Labour Court steht es außer Frage, daß ein Arbeitnehmer, der den Arbeitsplatz teilt, die gleiche Erfahrung erwerben kann wie ein Vollzeitmitarbeiter. Der einzige Unterschied zwischen einem Arbeitnehmer auf einem Teilarbeitsplatz und seinem Kollegen auf einem Vollarbeitsplatz sei die während des Zeitraums der Arbeitsplatzteilung tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Frau Hill und Frau Stapleton sind in dem gesamten Zeitraum, in dem für sie die Arbeitsplatzteilungsregelung galt, jedes Jahr einen Punkt vorgerückt und erhielten nach Maßgabe der erreichten Punkte 50 % der Bezüge eines „Clerical Assistant“.

Nach den Vorschriften für die Arbeitsplatzteilung sowie nach den Vorschriften gemäß der Regelung für Vollzeitmitarbeiter hängt der Aufstieg auf der Gehaltsskala von der Würdigung sowohl der Qualität als auch der Menge der geleisteten Arbeit ab. Wird die Qualität der Arbeit der beiden betreffenden Arbeitnehmer gleich bewertet, rückt der Arbeitnehmer auf einem Teilarbeitsplatz, wenn er seine Tätigkeit nach der genannten Regelung ausübt, auf der Gehaltsskala parallel zum Vollzeitmitarbeiter vor. Jedem Aufstiegsunkt entspricht eine Zahl, die gleich der Hälfte

des Entgelts für einen Vollzeitmitarbeiter ist. Der Stundenlohn ist somit auf jeder Stufe der Skala für beide Gruppen von Arbeitnehmern gleich.

Unter diesen Umständen müßten sich bei einem Arbeitnehmer, der im Rahmen der Arbeitsplatzteilungsregelung die Hälfte der vollen Zeit gearbeitet und die Hälfte des Gehalts, bezogen auf die Stufe der Gehaltsskala, erhalten hat und der dann von dieser Regelung zur Vollzeitregelung wechselt, seine Arbeitsstunden und die Höhe seines Arbeitsentgelts verdoppeln, wie sie sich umgekehrt bei einem Arbeitnehmer, der von der Vollzeitregelung zur Arbeitsplatzteilungsregelung übergeht, halbieren müßten, sofern nicht ein Rechtfertigungsgrund für eine andere Behandlung vorliegt.

Eine solche Zunahme ist jedoch im Ausgangsfall nicht erfolgt. Beim Übergang zur Vollzeitregelung wird die Situation des Arbeitnehmers, der seinen Arbeitsplatz geteilt hat, automatisch revidiert, so daß der Betreffende auf der Gehaltsskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger eingestuft wird, als er auf der Gehaltsskala für Teilarbeitsplätze eingestuft war.

Die Rückstufung eines Arbeitnehmers beim Übergang oder bei der Rückkehr zur Vollzeitregelung hat unmittelbare Auswirkungen auf sein Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer erhält dann nämlich ein Arbeitsentgelt, das tatsächlich niedriger als das Doppelte des Betrages ist, den er erhielte, wenn er auf seinem Teilarbeitsplatz beschäftigt wäre. Er erleidet also eine Einbuße hinsichtlich der Höhe seines Stundenlohns. Durch die Bezugnahme auf das Kriterium der Stunden, die während des Zeitraums der Beschäftigung auf einem Teilarbeitsplatz abgeleistet worden sind, wie dies die im Ausgangsverfahren anwendbare Regelung vorsieht, bleiben sowohl die Tatsachen, daß die Arbeitsplatzteilung, wie in Rdnr. 26 dieses Urteils festgestellt worden ist, ein besonderer Fall ist, da sie nicht mit einer Unterbrechung des Dienstes verbunden ist, als auch der in Rdnr. 27 dieses Urteils angeführte Umstand außer Betracht, daß ein Arbeitnehmer auf einem Teilarbeitsplatz die gleiche Erfahrung wie ein Vollzeitmitarbeiter erwerben kann. Zudem wird nachträglich eine Ungleichheit in das Gesamtentgelt der Arbeitnehmer hineingetragen, die sowohl der Qualität als auch der Quantität der geleisteten Arbeit nach die gleichen Aufgaben erfüllen. Diese Ungleichheit führt dazu, daß die Arbeitnehmer, die im Rahmen der Vollzeitregelung arbeiten, zuvor aber im Rahmen der Arbeitsplatzteilungsregelung gearbeitet haben, und diejenigen, die nur im Rahmen der Vollzeitregelung gearbeitet haben, unterschiedlich behandelt werden.

Innerhalb der Gruppe der Vollzeitmitarbeiter erhalten somit Arbeitnehmer, die zuvor nach der Arbeitsplatzteilungsregelung beschäftigt gewesen und im Verhältnis zu der Stufe, die sie auf der Ge-

haltsskala bereits erreicht hatten, zurückgestuft worden sind, nicht das gleiche Entgelt.

In einem solchen Fall führen Bestimmungen wie die im Ausgangsverfahren streitigen tatsächlich zu einer Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer gegenüber den männlichen Arbeitnehmern und stehen grundsätzlich im Widerspruch zu Artikel 119 des Vertrages und damit im Widerspruch zur Richtlinie. Etwas anderes würde nur gelten, wenn die unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen von Arbeitnehmern durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13.5.1986 in der Rechtssache 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607, Rdnr. 29 = EAS EG-Vertrag Art. 119 Nr. 13, vom 13.7.1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Rdnr. 12 = EAS EG-Vertrag Art. 119 Nr. 16 und vom 6.2.1996 in der Rechtssache C-457/93, Lewark, Slg. 1996, I-243, Rdnr. 31 = EAS EG-Vertrag Art. 119 Nr. 37).

Es ist Sache des vorliegenden Gerichts, das allein für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts zuständig ist, festzustellen, ob und inwieweit eine Rechtsvorschrift, die unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers gilt, Frauen jedoch stärker trifft als Männer, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (vgl. die vorgenannten Urteile Jenkins, Rdnr. 14, Bilka, Rdnr. 36 und Rinner-Kühn, Rdnr. 15).

Auch wenn es im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens Sache des vorliegenden Gerichts ist, festzustellen, ob solche objektiven Faktoren in dem ihm unterbreiteten Fall vorliegen, kann der Gerichtshof jedoch, da er die Fragen des vorliegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht diese Entscheidung ermöglichen (vgl. Urteil vom 30.3.1993 in der Rechtssache C-328/91, Thomas u.a., Slg. 1993, I-1247, Rdnr. 13 = EAS RL 79/7/EWG Art. 7 Nr. 2 und Lewark, a.a.O., Rdnr. 32).

Nach Ansicht der Revenue Commissioners und des Department of Finance ist die Methode der Gehaltserhöhung nach Maßgabe der tatsächlichen Arbeitszeit aus Gründen gerechtfertigt, die den vom Gerichtshof aufgestellten Voraussetzungen genügen.

Die von den Revenue Commissioners und dem Department of Finance angeführten Rechtfertigungsgründe, daß nach der herrschenden Praxis im öffentlichen Dienst nur die tatsächliche Dienstzeit „verbucht“ werde und daß diese Praxis ein Belohnungssystem darstelle, das die Motivation, die Ein-

satzbereitschaft und die Arbeitseinstellung der Arbeitnehmer aufrechterhalte, überzeugen nicht. Der erste Grund ist nur eine verallgemeinernde Aussage, die nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist. Was den zweiten Grund betrifft, so wird das System der Belohnung der Arbeitnehmer, die im Rahmen der Vollzeitregelung tätig sind, durch die Arbeitsplatzteilungsregelung nicht beeinflusst.

Zu dem Rechtfertigungsgrund, daß eine Annahme zugunsten der Arbeitsplatzteilung zu willkürlichen oder ungerechten Verhältnissen führen würde oder einer unzulässigen Diskriminierung zugunsten der Frauen gleichkäme, ist unter Bezug auf Rdnr. 29 dieses Urteils festzustellen, daß es keine Diskriminierung zugunsten weiblicher Arbeitnehmer ist, wenn einem Arbeitnehmer beim Übergang zur Vollzeitarbeit die gleiche Punktzahl gewährt wird wie die, die er im Rahmen seines Teilarbeitsplatzvertrages hatte.

Zu den als Rechtfertigung angeführten wirtschaftlichen Gründen ist festzustellen, daß ein Arbeitgeber eine Diskriminierung, die aus der Regelung über die Arbeitsplatzteilung folgt, nicht allein damit rechtfertigen kann, daß die Ausschaltung einer solchen Diskriminierung mit zusätzlichen Kosten verbunden sei.

Alle Parteien des Ausgangsverfahrens und das vorliegende Gericht sind sich darüber einig, daß fast alle Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz im irischen öffentlichen Dienst teilen, Frauen sind. Nach den Akten des Ausgangsverfahrens haben sich fast 83 % der Arbeitnehmer deshalb für einen Teilarbeitsplatz entschieden, um Arbeit und familiäre Pflichten, zu denen stets die Erziehung der Kinder gehört, miteinander in Einklang bringen zu können.

Die Gemeinschaftspolitik in diesem Bereich soll eine Stütze sein und wenn möglich die Arbeitsbedingungen auf die familiären Pflichten abstimmen. Der Schutz der Frau in Familie und Beruf ist ebenso wie der des Mannes ein Grundsatz, der als natürliche Folge der Gleichheit von Mann und Frau in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft in großem Umfang berücksichtigt wird und der vom Gemeinschaftsrecht anerkannt ist.

Somit müssen die Revenue Commissioners und das Department of Finance im Verfahren vor dem vorlegenden Gericht nachweisen, daß die Anwendung des Kriteriums des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes bei der Beurteilung der Höherstufung der Arbeitnehmer, die von der Arbeitsplatzteilungsregelung zur Vollzeitregelung übergehen, durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Wird dieser Beweis von diesen Behörden erbracht, kann der Umstand allein, daß von der nationalen Regelung erheblich mehr Frauen als Männer betroffen sind, nicht als Verstoß gegen Artikel 119

des Vertrages und damit gegen die Richtlinie angesehen werden.

Somit ist zu antworten, daß Artikel 119 des Vertrages und die Richtlinie dahin auszulegen sind, daß sie, sofern prozentual sehr viel mehr weibliche als männliche Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen beschäftigt sind, einer Regelung entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer auf Teilarbeitsplätzen bei ihrem Wechsel auf einen Vollarbeitsplatz auf der Gehaltskala für Vollzeitbeschäftigte niedriger eingestuft werden, als sie zuvor auf der Gehaltskala für Beschäftigte auf Teilarbeitsplätzen eingestuft waren, weil der Arbeitgeber das Kriterium des als tatsächliche Arbeitszeit definierten Dienstes verwendet, es sei denn, daß diese Regelung durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

### *Beschluß des BVerfG*

GG Art. 3 Abs. 1, GG Art. 3 Abs. 3 S. 1, RuheGG HA § 2 Abs. 1 Fassung: 1986-11-11, RuheGG HA § 3 Abs. 2 Fassung: 1986-11-11, SGB 4 § 8, EWG-Vertrag Art. 119, BVerfGG § 78 S. 1, BVerfGG § 79 Abs. 2, BVerfGG § 82 Abs. 1

### **Verletzung des Gleichheitssatzes durch Ungleichbehandlung der unterhalbzeitig Beschäftigten**

*Unterhalbzeitig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen von der zusätzlichen Altersversorgung nach dem Hamburger Ruhegeldgesetz nicht ausgeschlossen werden.*

BVerfG, Beschluß v. 27.11.1997, 1 BvL 12/91

§ 2 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz – RGG) in der Fassung vom 11.11.1986 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt I Seite 333) ist mit Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes unvereinbar, soweit nichtvollbeschäftigte, aber rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer kein Ruhegeld erhalten.

Aus den Gründen:

#### **A.**

Gegenstand des Verfahrens ist die zusätzliche Altersversorgung nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg.

#### **I.**

Das Gesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz – RGG) in der Fassung vom 11.11.1986 gewährt den Arbeitnehmern eine Altersversorgung, die in der Regel zu der gesetzlichen Altersrente hinzutritt (Ruhegeld). Das Ruhegeld soll eine Gesamtversorgung im Alter herbeiführen, die der Beamtenversorgung nicht wesentlich nachsteht. Ursprünglich waren nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ruhegeldberechtigt. Im Laufe der letzten Jahrzehnte sind die Teilzeitbeschäftigten schrittweise einbezogen worden. Seit 1995 werden nur noch die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtigen Arbeitnehmer ausgeschlossen. Die Vorlagefrage betrifft die Fassung des Ruhegeldgesetzes aus dem Jahre 1986, nach der eine durchschnittliche Arbeitszeit von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers Voraussetzung für das Ruhegeld war. „Unterhalbzeitig“ Beschäftigte waren also nicht ruhegeldberechtigt.

Die maßgeblichen Vorschriften des Ruhegeldgesetzes lauteten:

#### § 2

##### Voraussetzungen

(1) Die vollbeschäftigten Angestellten und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Arbeitnehmer) erhalten [...] ein Ruhegeld, [...]

(2) [...]

(3) Als vollbeschäftigt gelten Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit die für Angehörige ihres Berufszweiges im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg allgemein geltende Dauer hat und deren Arbeitskraft dadurch voll beansprucht wird.

(4) [...]

#### § 3

##### Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer

(1) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechend für nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer.

(2) Als nichtvollbeschäftigt gelten Arbeitnehmer, deren durchschnittliche Arbeitszeit in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Versorgungsfalles mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Absatz 3) betragen hat. [...]

(3) Zeiten der Beschäftigung als nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmer (Absatz 2) zählen für die Wartezeit (§ 4) und als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9) mit.

Im Jahre 1991 wurde die für Teilzeitkräfte maßgebliche Mindestwochenarbeitszeit auf 18 Stunden festgesetzt (§ 3 Abs. 2 RGG in der Fassung vom 9.4.1991, Hamburgisches GVBl I S. 101). Inzwischen ist die Ruhegeldberechtigung für vor dem 1.4.1995 eingestellte und noch aktiv tätige Arbeitnehmer dahin geändert worden, daß bei der Berechnung der Wartezeit und der ruhegeldfähigen Beschäftigungszeit nur solche Zeiten außer Betracht bleiben, in denen der