

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Lohngleichheit auch bei geringfügiger Beschäftigung

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil vom 18. Januar 2023 (Az. 5 AZR 108/22 – bislang nur als Pressemitteilung) entschieden, dass geringfügig Beschäftigte, obgleich sie in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten dürfen als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

Bei dem Kläger handelte es sich um einen **Rettungsassistenten**, der im Rahmen eines **geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses** bei der Beklagten tätig war. Die Beklagte führte im Auftrag eines Rettungszweckverbandes unter anderem Notfallrettungen und Krankentransporte durch. Primär beschäftigte sie – nach ihrer eigenen Bezeichnung – „**hauptamtliche**“ **Rettungsassistenten** in Voll- und Teilzeit, denen sie eine Stundenvergütung von 17,- EUR brutto zahlte. Daneben waren „**nebenamtliche**“ **Rettungsassistenten** für sie tätig, die eine Stundenvergütung von 12,- EUR brutto erhielten. Zu der letzteren Gruppe gehörte auch der Kläger. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten wurden von der Beklagten nicht einseitig zu Diensten eingeteilt, sondern konnten Wunschtermine für Einsätze benennen, denen die Beklagte versuchte zu entsprechen. Ein Anspruch hierauf wurde nicht eingeräumt. Zusätzlich wurden von der Beklagten noch zu besetzende freie Dienstsichten mitgeteilt und bei kurzfristigen Ausfällen von hauptamtlichen Rettungsassistenten die konkrete Übernahme von Diensten angefragt. Im Arbeitsvertrag des Klägers war eine durchschnittliche Arbeitszeit von 16 Stunden pro Monat vorgesehen.

Der Kläger machte mit seiner Klage eine **zusätzliche Vergütung in Höhe von 3.285,88 EUR** brutto für die Zeit von Januar 2020 bis April 2021 geltend. Er war der Ansicht, die unterschiedliche Stundenvergütung im Vergleich zu den hauptamtlichen Mitarbeitern stelle eine **Benachteiligung wegen seiner Teilzeittätigkeit** dar. Dem ge-

gegenüber hielt die Beklagte die Vergütungsdifferenz für sachlich gerechtfertigt, da sie mit den hauptamtlichen Rettungsassistenten **größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand** habe. Da diese sich zudem auf Weisung der Beklagten zu bestimmten Diensten einfinden müssten, sei eine höhere Stundenvergütung gerechtfertigt.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG ohne Erfolg. Das BAG hat sich dem Urteil des LAG München angeschlossen und entschieden, dass die im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringere Stundenvergütung den Kläger entgegen **§ 4 Abs. 1 TzBfG ohne sachlichen Grund benachteiligt**. Es sei unstrittig, dass die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten **gleich qualifiziert sind und die gleiche Tätigkeit** ausüben. Ein pauschal behaupteter erhöhter Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten könne keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung bilden. Laut BAG sei bereits nicht erkennbar, dass dieser Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen „24/7-Dienstplanung“ und der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung der Rettungs- und Krankenwagen signifikant höher sei. Zudem könne die Beklagte auch den hauptamtlichen Rettungsassistenten nicht gänzlich frei Schichten zuweisen. Vielmehr unterliege sie unter anderem den durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die **Dauer der Arbeitszeit** und die **Einhaltung der Ruhepausen**. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten bilden insoweit ihre Einsatzreserve. Dass diese im Gegensatz zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten grundsätzlich frei in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit seien, sei unerheblich. Die Pflicht eines Arbeitnehmers, sich auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Dienstzeiten einfinden zu müssen, rechtfertige in der gebotenen Gesamtschau keine höhere Stundenvergütung gegenüber einem Arbeitnehmer, der frei ist, Dienste anzunehmen oder abzulehnen.

Diese Entscheidung des BAG verdeutlicht einmal mehr, dass ein rechtfertigender sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung nicht vorschnell bejaht werden sollte.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de