

LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Köln, 24.01.2023

Weisungsfreiheit des Arbeitnehmers hinsichtlich Umfang und Lage der Arbeitszeit – Kein Grund für einen geringeren Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte

Dr. Hagen Strippelmann

Dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zwar die Einteilung in bestimmte Schichten durch ihren Arbeitgeber ablehnen und dürfen sie ihm gegenüber Wünsche äußern, wann sie arbeiten, rechtfertigt dies keinen geringen Stundenlohn im Vergleich zu ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen, denen der Arbeitgeber Umfang und Lage der Arbeitszeit vorgibt.

Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18. Januar 2023 (Az.: 5 AZR 108/22), zu dem bisher nur eine [Pressemitteilung](#) vorliegt, entschieden.

I. Sachverhalt und Entscheidung

Der klagende Arbeitnehmer ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Rettungsassistent geringfügig beschäftigt. Die Arbeitgeberin teilt die bei ihr beschäftigten Rettungsassistenten in sogenannte hauptamtliche und nebenamtliche Rettungsassistenten ein. Hauptamtliche Rettungsassistenten arbeiten bei ihr in Voll- oder Teilzeit. Sie erhielten im streitentscheidenden Zeitraum eine Stundenvergütung von 17,00 Euro brutto. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten – zu denen der Kläger gehört – sind in der Regel in

Teilzeit als geringfügig Beschäftigte tätig. Sie erhielten eine Stundenvergütung von lediglich 12,00 Euro brutto.

Der hier wesentliche Unterschied zwischen den haupt- und den nebenamtlichen Rettungsassistenten besteht darin, dass die hauptamtlichen Rettungsassistenten ihren Schichten von der Arbeitgeberin verbindlich zugeteilt werden, die nebenamtlichen hingegen die Einteilung in eine bestimmte Schicht ablehnen dürfen. Zudem dürfen sie Wünsche äußern, bestimmten Schichten zugeteilt zu werden. Diesen Wünschen versucht die Arbeitgeberin zu entsprechen, muss es aber nicht.

Der Kläger machte geltend, die genannten Unterschiede rechtfertigten nicht, dass seine Arbeit lediglich mit 12,00 statt 17,00 Euro brutto pro Stunde vergütet werde. Er werde aufgrund seiner Teilzeitbeschäftigung gegenüber in Vollzeit tätigen Kollegen benachteiligt. Er forderte von seiner Arbeitgeberin die Nachzahlung der Vergütungsdifferenz.

Beim Arbeitsgericht unterlag der Kläger noch, das Landesarbeitsgericht und schließlich auch das Bundesarbeitsgericht gaben ihm aber

Recht. Ausweislich der Pressemitteilung hat das Bundesarbeitsgericht dies damit begründet, dass die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten gleich qualifiziert seien und die gleiche Tätigkeit ausübten. Die geringe Stundenvergütung der nebenamtlichen Rettungsassistenten sei nicht durch einen bei ihnen – angeblich – bestehenden erhöhten Aufwand und eine erhöhte Unsicherheit bei der Einsatzplanung gerechtfertigt. Die Unterschiede bei Planungsaufwand und -sicherheit bestünden jedenfalls nicht in relevantem Maße. Unerheblich sei auch, dass die nebenamtlichen Rettungsassistenten freier in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit seien. Auf die wunschgemäße Zuteilung bestimmter Schichten bestehe kein Anspruch. Das Recht, die Zuteilung von Schichten abzulehnen, rechtfertige unter Abwägung der gesamten Umstände keine geringere Stundenvergütung.

II. Bedeutung für die Praxis

Die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere durch eine geringere Vergütung, ist nur in seltenen Ausnahmefällen gerechtfertigt. Die Arbeitgeberin führte im hier besprochenen Fall zwar durchaus erwägenswerte Gründe für eine unterschiedliche Vergütung der haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten ins Feld. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten verfügen über eine nicht unerhebliche zeitliche Souveränität, die es ihnen ggf. erst erlaubt, ihre Tätigkeit als Rettungsassistent mit einem an-

deren Arbeitsverhältnis, Studium oder einer Betreuungssituation in Einklang bringen. Gleichwohl musste sich die Arbeitgeberin gerichtlich bescheinigen lassen, bei ihr beschäftigte Teilzeitmitarbeiter ohne sachlichen Grund zu benachteiligen. Eine große Überraschung stellt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Ergebnis aber nicht dar, zumal der Unterschied in der Bezahlung (12 statt 17 Euro pro Stunde) erheblich ist. Die Rechtsprechung legte schon immer einen äußerst strengen Maßstab an, wenn es um die Rechtfertigung einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ging. Arbeitgeber, die ihre teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer überproportional schlechter vergüten als ihre vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter, müssen mit unter Umständen erheblichen Nachzahlungen rechnen.

Dies gilt vor allem, wenn – wie im hier besprochenen Fall – die verwandte Ausschluss-/Verfallklausel unwirksam ist (vorliegend erfasste sie unzulässigerweise auch Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn). Etwaige Nachzahlungsansprüche unterliegen dann lediglich der Verjährung. Bei einer wie hier immerhin um ca. 40% höheren Vergütung kann das, je nachdem, wie viele Arbeitnehmer betroffen sind, empfindliche Nachzahlungsansprüche auslösen. Dadurch wird deutlich, wie wichtig die Verwendung und präzise Formulierung von Ausschluss-/Verfallklauseln unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung ist.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Hagen Strippelmann unter +49 221 33660-504 oder hstrippelmann@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90