

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei interessante Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter und zur Reichweite des Weisungsrechts nach § 106 Gewerbeordnung vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung – Diskriminierungsverbot

BAG, Urteil vom 18.01.2023 (5 AZR 108/22), Pressemitteilung 3/23

Auf den ersten Blick mag es seltsam anmuten, da die Frage der Lohnhöhe doch Teil der individuellen Vertragsverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Anders ist es jedoch, wenn das Lohngefüge einem System folgt, welches keinen Verhandlungsspielraum zulässt, und dadurch bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern – die über die gleiche Qualifizierung verfügen und die gleiche Tätigkeit ausüben – auch den gleichen (Stunden-)Lohn bekommen. In einem solchen Fall ist hinsichtlich der Lohnhöhe auch § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beachten, welches ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten vorsieht:

### „§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. ...“

Der Kläger ist als "nebenamtlicher" Rettungsassistent geringfügig beschäftigt. Diese Mitarbeiter können

Dienste anbieten und annehmen, werden jedoch nicht einseitig durch den Arbeitgeber zu Diensten eingeteilt, wie die "hauptamtlichen" vollzeitbeschäftigten Rettungsassistenten. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten erhalten einen Stundenlohn von 12 EUR, die hauptamtlichen Rettungsassistenten einen Stundenlohn von 17 EUR. Von Januar 2020 bis April 2021 verlangt der Kläger eine Nachzahlung in Höhe der Differenz zum Stundenlohn von 17 EUR, insgesamt 3.285,88 EUR brutto. Die Vergütungsdifferenz ist nach Ansicht des Arbeitgebers sachlich gerechtfertigt, weil mit den hauptamtlichen Rettungsassistenten eine größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand verbunden sei, welche sich zudem auf Weisung zu bestimmten Diensten einfinden müssten.

Der Ansicht der Beklagten folgte schon das Landesarbeitsgericht München nicht, so auch nicht das Bundesarbeitsgericht, in dessen Pressemitteilung es ausführte:

"... Das Berufungsgericht hat richtig erkannt, dass die im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringere Stundenvergütung den Kläger entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG ohne sachlichen Grund benachteiligt. Die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten sind gleich qualifiziert und üben die gleiche Tätigkeit aus. Der von der Beklagten

pauschal behauptete erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten bildet keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung. Es ist 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 ist. Auch wenn man unterstellt, dass die Beklagte durch den Einsatz der hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr Planungssicherheit hat, weil sie diesen einseitig Schichten zuweisen kann, ist sie hierbei jedoch nicht frei. Sie unterliegt vielmehr ua. durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung der Ruhepausen. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten bilden insoweit ihre Einsatzreserve. Unerheblich ist, dass diese frei in der Gestaltung der Arbeitszeit sind. Die Beklagte lässt insoweit unberücksichtigt, dass diese Personengruppe weder nach Lage noch nach zeitlichem Umfang Anspruch auf Zuweisung der gewünschten Dienste hat. Dass sich ein Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Dienstzeiten einfinden muss, rechtfertigt in der gebotenen Gesamtschau keine höhere Stundenvergütung gegenüber einem Arbeitnehmer, der frei ist, Dienste anzunehmen oder abzulehnen. ...“

## 2 Keine Begrenzung des Weisungsrechts des Arbeitgebers auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland – Versetzung

BAG, Urteil vom 30.11.2022 (5 AZR 336/21), Pressemitteilung 45/22

Es mag zwar im Einzelfall nicht leicht sein, der Billigkeitskontrolle standzuhalten, aber der Grundsatz, dass das Weisungsrecht nach § 106 Satz 1 GewO nicht an der deutschen Grenze endet, wenn nicht der Arbeitsvertrag selbst eine solche Begrenzung enthält, ist gesetzt. In der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts heißt es:

"Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht

des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

... Ist – wie im Streitfall – arbeitsvertraglich ein bestimmter inländischer Arbeitsort nicht fest vereinbart, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen, umfasst das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte in der Bundesrepublik Deutschland ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Rechtsfehlerfrei hat das

Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass die Maßnahme billigem Ermessen entsprach und der Ausübungskontrolle standhält. ... Es ist auch nicht unbillig iSd. § 106 Satz 1 GewO, wenn die Beklagte mit der Versetzung verbundene sonstige Nachteile des Klägers, der seinen Wohnort Nürnberg nicht aufgeben will, finanziell nicht stärker ausgleicht, als es im Tarifsozialplan vorgesehen ist. Weil die Versetzung des Klägers bereits aufgrund des Weisungsrechts der Beklagten wirksam war, kam es auf die von ihr vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung nicht mehr an."

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de