

# ESGZ

Die Fachzeitschrift für Nachhaltigkeit & Recht

6-7 • 2024

Juni 2024  
3. Jahrgang

**Herausgeberkreis**

Prof. Dr. Daniel Graewe  
Viola C. Didier  
Prof. Dr. Christina E. Bannier  
Dr. Clemens Stauder  
Isabelle von Bieberstein  
Prof. Dr. Joachim Hennrichs  
Prof. Dr. Henning Zülch

[www.esg-zeitschrift.de](http://www.esg-zeitschrift.de)

11

**Technologien können Nachhaltigkeitsrisiken verursachen**

Digitalisierung und Nachhaltigkeit verbindet ein ambivalentes Verhältnis

16

**Catch me if you can**

Vertragsklauseln als Instrumente der Lieferketten-Compliance

50

**Erstes Urteil zu Greenwashing im Finanzsektor**

Australian Securities and Investments Commission gewinnt Verfahren gegen Vanguard

Titelthema • 28

## Wird das Kartellrecht grüner?

Die neuen ESG-Bewertungskriterien und ihre Folgen

**ESGZ digital in Owlit lesen!**

In Ihrem Abonnement enthalten:  
Digitaler Zugriff auf alle ESGZ-Ausgaben  
inkl. Archivausgaben, Urteile, Gesetze  
und Verordnungen - laufend aktualisiert.

**Owlit**<sup>®</sup>  
Suchen. Finden. Wissen.



# Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten aufgrund unterschiedlicher Vergütung

BAG, Urteil vom 18.01.2023 – 5 AZR 108/22

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter stellt jedoch keinen solchen sachlichen Grund für eine geringere Vergütung von Teilzeitbeschäftigten dar.

Text — Dr. Justus Frank

## I. Sachverhalt

Der Kläger ist seit 2015 im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten als Rettungsassistent tätig. Die Beklagte beschäftigt sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- oder Teilzeit, denen sie einen Brutto-Stundenlohn von 17 € zahlt, und sog. „nebenamtliche“ Rettungsassistenten, denen sie einen Brutto-Stundenlohn von 12 € gewährt. Bei den nebenamtlichen Rettungsassistenten, zu denen auch der Kläger gehört, handelt es sich ausschließlich um Teilzeitbeschäftigte. Die „haupt- und nebenamtlichen“ Rettungsassistenten üben eine identische

Arbeit bei gleicher Qualifikation aus und unterscheiden sich allein hinsichtlich der Einteilung zu Diensten. Den hauptamtlichen Rettungsassistenten weist die Beklagte durch Dienstplan ihre Arbeitsschichten zu. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten melden sich hingegen selbst auf nach dem Dienstplan noch offene und zu besetzende Schichten. Ein Anspruch auf Zuweisung einer Schicht besteht jedoch nicht. Nach der Beklagten rechtfertigt die größere Planungssicherheit und der geringere Planungsaufwand die höhere Stundenvergütung der hauptamtlichen Rettungsassistenten. Hierin sieht der Kläger eine ungerechtfertigte Benachteiligung der nebenamtlichen Rettungsassistenten und klagte auf die Differenzvergütung zwischen den neben- und hauptamtlichen Rettungsassistenten. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht gab der Berufung statt.

## II. Entscheidung

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung zwischen den neben- und hauptamt-



RA Dr. Justus Frank  
Maitre en droit, LL.M

Dr. Justus Frank ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Counsel bei Hogan Lovells International LLP in Düsseldorf.

lichen Rettungsassistenten nach § 612 Abs. 2 BGB. Die vertragliche Vereinbarung über die niedrigere Stundenvergütung ist aufgrund eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG nichtig nach § 134 BGB. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf danach wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt danach nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass, auch wenn die Höhe der Stundenvergütung nicht unmittelbar an den Umfang der Arbeitszeit und damit an die Stellung als Teilzeitbeschäftigter anknüpft, sondern an das vordergründig neutrale Merkmal der Stellung als nebenamtlicher Rettungsassistent und damit gleichermaßen Teilzeit- und Vollzeitkräfte erfasst, dennoch eine mittelbare Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vorliegt, da als nebenamtliche Rettungsassistenten ausschließlich Teilzeitbeschäftigte beschäftigt werden. Das BAG stellte ferner fest, dass diese mittelbare Ungleichbehandlung vorliegend nicht durch sachliche Gründe, z.B. der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedliche Anforderungen am Arbeitsplatz, gerechtfertigt werden kann. Insbesondere habe die Beklagte nicht substantiiert dargelegt, inwiefern die höhere Stundenvergütung der hauptamtlichen Rettungsassistenten geeignet sei, eine größere Planungssicherheit herbeizuführen oder inwieweit der Planungsaufwand bei den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringer sei als bei den nebenamtlichen. Auch rechtfertige das für die nebenamtlichen Rettungsassistenten flexiblere Arbeitszeitmodell keine Ungleichbehandlung. Zwar können sich die Arbeitnehmer selbst für die Dienste melden und werden diesen nicht zugewiesen. Jedoch haben die Arbeitnehmer weder nach Lage noch nach Umfang einen Anspruch auf Zuweisung des gewünschten Dienstes.

### III. Einordnung

Die Entscheidung führt die bisherige Rechtsprechung fort und legt einen strengen Maßstab an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten an. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil mit der Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten oftmals eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verbunden ist. Eine Ungleichbehandlung ist danach sachlich gerechtfertigt, wenn hierfür objektive Gründe gegeben sind, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind. Der



## **Die höhere Vergütung hätte gerechtfertigt werden können, wenn die Arbeitgeberin für den Stundenlohn der nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht genügend hauptamtliche Rettungsassistenten finden konnte.**

Arbeitgeberin ist es vorliegend nicht gelungen, den sachlichen Grund hinreichend substantiiert darzulegen. Die Ungleichbehandlung hätte vorliegend jedoch gerechtfertigt werden können, wenn die Arbeitgeberin z.B. hätte darlegen und beweisen können, dass sie für den Stundenlohn der nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht genügend hauptamtliche Rettungsassistenten finden konnte, um die von ihr vorgesehenen Stellen zu besetzen, und sie nur deshalb den Stundenlohn der hauptamtlichen Rettungsassistenten erhöht hat, um den Bedarf an entsprechenden Mitarbeitern zu decken (vgl. BAG, 27.07.1994, 10 AZR 538/93, DB 1994 S. 2348).

Das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG erstreckt sich vor allem auf das Arbeitsentgelt. Angesichts der Unterschiede bei der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen zwischen geringfügig Beschäftigten und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern stellt sich jedoch die Frage, ob sich die Feststellung einer Ungleichbehandlung von geringfügig Beschäftigten am Brutto- oder Nettolohn von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern orientieren muss. Maßgeblich soll die Orientierung am Bruttolohn sein. Denn die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Differenzierung verfolge öffentlich-rechtliche und zum Teil auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Sie könne hingegen keine Ungleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen rechtfertigen. Ferner würden bei einer Orientierung am Nettolohn auch die sich aus dem Bruttoeinkommen ergebenden Ansprüche im Rahmen der Sozialversicherung unberücksichtigt bleiben (vgl. BBAG, 25.04.2007, 6 AZR 746/06, DB 2007 S. 1596; hierzu ErfK/Preis, 24. Aufl. 2024, § 4 TzBfG Rn. 57). Der Vergleichsgegenstand bei einer Ungleichbehandlung sind danach die jeweiligen Bruttoentgelte der zu vergleichenden Arbeitnehmer. ■