

Unzulässige Differenzierung im Stundenlohn bei Rettungsassistenten

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung (§ 4 Abs. 1 TzBfG).

Ein Unternehmen, das Notfallrettung betreibt und Krankentransporte durchführt, bezahlte seine fest angestellten Rettungsassistenten mit 17 Euro brutto pro Stunde. Sie werden – gleich ob teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt – in Dienstpläne eingeteilt und müssen pünktlich zum Dienst erscheinen, damit das Unternehmen seinem „Rettungsauftrag“ nachkommen kann. Außerdem beschäftigte das Unternehmen Rettungsassistenten, denen es lediglich 12 Euro brutto pro Stunde bezahlte. Mit ihnen war vereinbart, dass die durchschnittliche Arbeitszeit 16 Stunden pro Monat beträgt und der Mitarbeiter verpflichtet ist, sich aktiv um Schichten zu kümmern. Die geringfügig Beschäftigten werden nicht zu Diensten eingeteilt, sondern erhalten über WhatsApp Anfragen, ob sie bestimmte Dienste übernehmen wollen. Eine Verpflichtung, diese anzunehmen, besteht nicht. Sie können von sich aus Wunschtermine für Einsätze selbst benennen.

Ein geringfügig beschäftigter Rettungsassistent klagte auf den Differenzlohn i. H. v. 5 Euro brutto pro Stunde. Das Unternehmen rechtfertigte die unterschiedliche Vergütung damit, dass es eine Gruppe von Mitarbeitern, die nach Dienstplan arbeiten müssen und die zeitliche Lage ihrer Einsätze nicht frei wählen können (sog. hauptamtlich Beschäftigte), gebildet habe und eine Gruppe, die ihre Einsätze selbst wählen und planen könne und damit in ihrer Arbeitszeitgestaltung frei und flexibel sei (nebenberuflich Beschäftigte).

Während das Gericht erster Instanz die Klage abwies, gab das LAG München dem Kläger recht. Es liege eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit vor, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten könne nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung nicht. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, etwa auf

- Arbeitsleistung,
- Kommunikation,
- Berufserfahrung,
- unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen oder
- der „sozialen Lage“

beruhen (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. Urt. v. 24.9.2003 – 10 AZR 675/02).

Unstreitig unterschied sich die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit nicht von der, die die hauptamtlich beschäftigten Rettungsassistenten ausüben. Auch die größere Planungssicherheit und der deutlich geringere Planungsaufwand durch die Einteilung der hauptamtlich Beschäftigten ist kein Differenzierungsgrund. Schließlich entspreche es dem Normalbild eines Arbeitsverhältnisses, dass der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Zeit der Arbeitsleistung unterliegt. Warum es notwendig sein soll, Arbeitnehmern, die dem Direktionsrecht unterliegen, eine höhere Vergütung zu zahlen als solchen, bei denen der Arbeitgeber auf die Ausübung des Weisungsrechts verzichtet, erschließe sich nicht (LAG München, Urt. v. 19.1.2022 – 10 Sa 582/21; Rev. eingelegt unter dem Az. 5 AZR 108/22).

Arbeitgeber können im Einzelfall für Corona-Infizierung haften

Die erste Entscheidung, wonach der Arbeitgeber sich wegen Verletzung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten schadensersatzpflichtig gemacht hat, ist da: Das LAG München (Urt. v. 14.2.2022 – 4 Sa 457/21) verurteilte eine Hausverwaltung zum Ersatz des Schadens für frustrierte Hochzeitsaufwendungen einer angestellten Immobilienwirtin, die dieser entstanden waren, da das Gesundheitsamt ihr gegenüber eine Quarantäneanordnung ausgesprochen hatte und die geplante Hochzeit daher nicht stattfinden konnte. Was war passiert?

Der Geschäftsführer des Unternehmens kam am 10.8.2020 aus seinem Urlaub in Italien mit Erkältungssymptomen zurück. Nichtsdestotrotz arbeitete er im Büro und fuhr am 18.8.2020 sowie am 20.8.2020 zusammen in einem Auto mit der Angestellten (beide ohne Mund-Nasen-Schutz) zu Eigentümerversammlungen, wobei die Fahrten zweimal eine halbe bzw. zweimal mehr als eine Viertelstunde dauerten. Am 20.8.2020 wurde die Ehefrau des Geschäftsführers positiv auf Corona getestet, der Test des Geschäftsführers am 24.8.2020 war ebenfalls positiv. Am 25.8.2020 ordnete das Gesundheitsamt gegenüber der Klägerin als Kontaktperson 1 eine Quarantäne bis 3.9.2020 an, infolgedessen konnte die für den 29.8.2020 geplante kirchliche Trauung mit anschließender Hochzeitsfeier der Klägerin, zu der 99 Gäste eingeladen worden waren, nicht stattfinden. Die Kosten für die Absage der Raummiete, des Caterers, einer Band, einer Sängerin, von Blumen, Make-up und einer Hotelübernachtung i. H. v. rund 5.000 Euro verlangte die Angestellte von ihrem Arbeitgeber als Scha-

densersatz. Sowohl die erste als auch die zweite Instanz gaben der Klägerin recht.

Die Beklagte hat die ihr obliegende Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin durch ihren Geschäftsführer verletzt, indem dieser trotz Erkältungssymptomen seit seiner Rückkehr aus Italien am 18. und 20.8. mit der Klägerin zusammen längere Zeit im Auto fuhr. Damit verstieß die Beklagte gegen die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (in der Fassung vom 10.8.2020), nach der in Ziffer 4.2.1 die Arbeitsumgebung so zu gestalten war, dass Sicherheitsabstände von 1,5 m eingehalten werden konnten und jede Person bei Krankheitssymptomen zu Hause bleiben sollte. Unstreitig hatte der Geschäftsführer Erkältungssymptome, kam dennoch zur Arbeit und wahrte nicht die vorgegebenen Hygienevorschriften. Wäre er nicht ins Büro gekommen und hätte den Abstand zur Klägerin gewahrt, wäre gegen diese keine Quarantäneanordnung ergangen und die geplante Hochzeit samt Feier hätte stattfinden können.

Der Vorwurf der Pflichtverletzung ist in seiner Anwesenheit im Büro und der Fahrt mit der Klägerin im selben Wagen begründet. Der durch die Pflichtverletzung eingetretene Schaden liegt in den nutzlos gewordenen Ausgaben für die Hochzeitsfeier.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Felikss Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München