



25. März 2024

Keine Kompromisse: Gleichberechtigung für Minijobber

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil die Klage eines geringfügig beschäftigten Rettungsassistenten verhandelt. Dieser erhielt, trotz gleicher Qualifikation und Ausführung identischer Tätigkeiten wie seine voll- und teilzeitbeschäftigten Kollegen, eine geringere Stundenvergütung. Das ist unzulässig.

Während "hauptamtliche" Rettungsassistenten von der Arbeitgeberin mit 17 Euro brutto pro Stunde entlohnt wurden, erhielten "nebenamtliche" wie der Kläger nur 12 Euro pro Stunde. Die nebenamtlichen Mitarbeiter hatten zwar die Möglichkeit, Präferenzen für ihre Einsätze zu äußern und konnten kurzfristig auf freie Dienste reagieren, jedoch ohne einen verbindlichen Anspruch auf die Zuteilung dieser Dienste.

Nachdem das Arbeitsgericht die Forderung des Klägers zunächst abgelehnt hatte, gab ihm das Landesarbeitsgericht (LAG) statt und urteilte zu seinen Gunsten bezüglich der Differenzvergütung. Die Arbeitgeberin scheiterte letztlich mit ihrer Revision dieses Urteils vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG bekräftigte, dass unterschiedliche Stundenvergütungen ohne sachlichen Grund eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung darstellen und damit nicht gerechtfertigt sind. Die Argumente der Arbeitgeberin, vor allem bezüglich der Planungssicherheit und des Arbeitsaufwands, wurden als unzureichend erachtet. Auch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch die nebenamtlichen Mitarbeiter stellte kein legitimes Argument für die unterschiedliche Vergütung dar.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass eine geringere Entlohnung bzw. Eingruppierung geringfügig Beschäftigter gegenüber Vollzeitkräften einer sorgfältigen Begründung bedarf und das Verbot der Diskriminierung aufgrund von Teilzeitarbeit beachtet werden muss.

Tipp: Vergewissern Sie sich, dass geringfügig oder Teilzeit-Beschäftigte für gleiche Arbeit und Qualifikation in derselben Entgeltgruppe wie Vollzeitkräfte tätig sind. Bei Diskrepanzen sollten Sie aktiv werden und den Dialog mit den betroffenen Beschäftigten und der Arbeitgeberseite suchen.

(BAG, Urteil vom 18. Januar 2023, Az. 5 AZR 108/22)