

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 18. Januar 2023  
- 5 AZR 108/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:180123.U.5AZR108.22.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 28. Juli 2021  
- 36 Ca 9963/20 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 19. Januar 2022  
- 10 Sa 582/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Vergütung - Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Leitsatz:

Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 108/22  
10 Sa 582/21  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
18. Januar 2023

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 2023 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Raabe und die ehrenamtliche Richterin Dr. Störring für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. Januar 2022 - 10 Sa 582/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligung wegen Teilzeitbeschäftigung über eine höhere Stundenvergütung. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2015, zuletzt als Rettungsassistent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten tätig. Diese führt im Auftrag eines Rettungszweckverbands ua. Notfallrettung und Krankentransporte durch. 2

Die Beklagte beschäftigt - nach ihrer Terminologie - sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit, denen sie im Streitzeitraum eine Stundenvergütung von 17,00 Euro brutto zahlte. Daneben sind sog. „nebenamtliche“ Rettungsassistenten für sie tätig, die eine Stundenvergütung iHv. 12,00 Euro brutto erhielten. Zu Letzteren zählt der Kläger. Die Beklagte teilt die nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht einseitig zu Diensten ein. Sie versendet Pläne mit den noch zu besetzenden Dienstschichten und kurzfristige Anfragen bei Ausfall von Mitarbeitern. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten können sich darauf melden. Außerdem können sie Wunschtermine für Einsätze selbst benennen, denen die Beklagte versucht zu entsprechen. Ein Anspruch hierauf besteht aber nicht. 3

Der schriftliche Arbeitsvertrag des Klägers vom 8. Februar 2015 bestimmt ua., dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie 4

nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Der Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 16. Januar 2019 bestimmt ua.: 5

„§3 Arbeitszeit, Arbeitsort

Von beiden Vertragsparteien ist ein möglichst regelmäßiger Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers gewünscht.

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden pro Monat. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer im gesetzlichen Rahmen der geringfügigen Beschäftigung weitere Stunden ableisten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich aktiv um Schichten zu kümmern.

Der Arbeitnehmer ist bereit und verpflichtet im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit, sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen und Nacharbeit zu leisten. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers, der Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach betrieblichen Erfordernissen festlegt. Die Tätigkeit als Rettungsassistent bringt wechselnde Arbeitsorte mit sich.“

Mit seiner Klage hat der Kläger Differenzvergütung für die Zeit von Januar 2020 bis April 2021 gefordert. Er hat gemeint, die unterschiedliche Stundenvergütung verstoße gegen das gesetzliche Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitbeschäftigung. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.285,88 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, eine Ungleichbehandlung liege nicht vor, weil haupt- und nebenamtliche Rettungsassistenten nicht vergleichbar seien. Zudem würden sachliche Gründe eine unterschiedliche Stundenvergütung rechtfertigen, weil die nebenamtlichen Rettungsassistenten ihre Arbeitszeiten frei einteilen könnten, während die hauptamtlichen an die Einteilung durch die Beklagte gebunden seien. Die größere Planungssicherheit und der geringere Planungsaufwand rechtfertigten eine höhere Stundenvergütung. Die Beklagte hat gerügt, das Landesarbeitsgericht habe ihren Anspruch auf rechtli- 8

ches Gehör verletzt, indem es keinen Hinweis erteilt habe zu der Frage, ob in der Gruppe der Nebenamtlichen auch in Vollzeit tätige Rettungsassistenten beschäftigt würden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Beklagte zur beantragten Zahlung verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers zu Recht stattgegeben, daher ist die Revision zurückzuweisen.

10

I. Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung, denn die vertragliche Vereinbarung über eine Stundenvergütung von 12,00 Euro brutto ist aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB nichtig. Der Kläger kann von der Beklagten nach § 612 Abs. 2 BGB die begehrte weitere Vergütung verlangen.

11

1. Der Kläger kann sich auf § 4 Abs. 1 TzBfG berufen.

12

a) Als geringfügig Beschäftigter ist er teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer iSd. § 2 Abs. 2 TzBfG. Auch wenn der Kläger Dienste nicht annehmen muss, handelt es sich bei dem Vertragsverhältnis der Parteien um einen Arbeitsvertrag iSv. § 611a BGB. Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes Rechtsverhältnis vorliegt, ist gemäß § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB grundsätzlich anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, wobei nach § 611a Abs. 1 Satz 6 BGB der objektive Geschäftsinhalt den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu ent-

13

nehmen ist. Haben die Parteien jedoch ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch regelmäßig als solches einzuordnen (vgl. BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 15; 22. November 2016 - 9 AZB 41/16 - Rn. 17). So liegt der Fall hier, denn die Parteien haben ihr Rechtsverhältnis im Vertrag vom 8. Februar 2015 ausdrücklich als Arbeitsverhältnis bezeichnet.

b) Die Beklagte behandelt den Kläger als Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten in Bezug auf die Stundenvergütung mittelbar schlechter. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 14

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das 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. Diese Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt. Teilzeitarbeit unterscheidet sich von der Vollzeitarbeit nur in quantitativer, nicht in qualitativer Hinsicht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich auch nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit (vgl. BVerfG 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - zu B II 2 a aa der Gründe, BVerfGE 97, 35; BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23). Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 11 mit zahlreichen weiteren Nachweisen). 15

bb) Nach dem Wortlaut von § 4 Abs. 1 TzBfG bezieht sich das Verbot der Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten auf vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Vergleichbar ist dabei nach § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Die unterschiedliche Be- 16

handlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer untereinander wird von dem Verbot des § 4 Abs. 1 TzBfG erfasst, wenn eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt und eine andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten von bestimmten Leistungen ausgeschlossen wird (vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 27 mwN). Dagegen findet das Verbot der Schlechterstellung nach § 4 Abs. 1 TzBfG nach seinem Wortlaut keine Anwendung, wenn nur teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander ungleich behandelt werden und nicht zugleich eine schlechtere Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten vorliegt. In einem solchen Fall ist die ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer am Maßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen (vgl. MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 28; ErfK/Preis 23. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 22; Schaub ArbR-HdB/Linck 19. Aufl. § 43 Rn. 25).

cc) Das Verbot der Diskriminierung gilt auch, wenn sich die Ungleichbehandlung lediglich mittelbar ergibt (vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 11; 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 37; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 48 mwN, BAGE 165, 1; aA MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 16). Eine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitkräften liegt vor, wenn eine Regelung sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte gilt, sich aber so auswirkt, dass erheblich mehr Teilzeitkräfte als Vollzeitkräfte nachteilig betroffen sind (HK-TzBfG/Joussen 6. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 10; MHdB ArbR/Schüren 5. Aufl. Bd. 1 § 49 Rn. 64). 17

dd) Danach liegt eine mittelbare Benachteiligung des Klägers wegen der Teilzeitbeschäftigung vor. 18

(1) Die Beklagte hat die Höhe der Stundenvergütung nicht unmittelbar am Umfang der Arbeitszeit angeknüpft. Eine mittelbare Ungleichbehandlung liegt darin, dass sie den nebenamtlichen Rettungsassistenten, die sie nicht in Dienstpläne einteilt, eine geringere Stundenvergütung zahlt. Davon sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausschließlich Teilzeitbeschäftigte betroffen. 19

- (2) Das Landesarbeitsgericht ist bei seinen Feststellungen von einer zutreffenden Verteilung der Darlegungslast ausgegangen. 20
- (a) Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit ist vom Arbeitnehmer darzulegen. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast ist zu verfahren, wenn der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachkommen kann, weil er ihm nicht zugängliche Tatsachen aus der Sphäre des Arbeitgebers darlegen muss. Der Arbeitgeber hat dagegen darzulegen und zu beweisen, dass ein sachlicher Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung vorliegt (*vgl. zu Letzterem BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - zu II 5 der Gründe, BAGE 104, 250; vgl. zur Darlegungs- und Beweislast im Allgemeinen MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 55; HWK/Rennpferdt 10. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 41*). 21
- (b) Den Vortrag des Klägers, wonach die Beklagte nur Teilzeitkräfte geringer vergüte, hat die Beklagte in den Vorinstanzen nicht bestritten. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hätte ihr der substantiierte Vortrag obliegen, dass sie auch Vollzeitkräfte unter den nebenamtlichen Rettungsassistenten geringer vergüte. Ein einfaches Bestreiten hätte dabei nicht ausgereicht, weil es dem Kläger am Einblick in den Arbeitszeitumfang und die Vergütung der Arbeitnehmer der Beklagten fehlt. 22
- (3) Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte beschäftige keine nebenamtlichen Rettungsassistenten in Vollzeit hat diese keine zulässige Verfahrensrüge erhoben. Die Beklagte rügt eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*). Das Landesarbeitsgericht habe keinen Hinweis zur Entscheidungserheblichkeit der Behauptung des Klägers erteilt, es gebe in der Gruppe der nebenamtlich Beschäftigten keine Vollzeitmitarbeiter. Diese Rüge genügt nicht den Anforderungen von § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO. 23
- (a) Besteht ein Verfahrensmangel darin, dass das Landesarbeitsgericht den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt hat, weil es der Hinweispflicht aus § 139 Abs. 2 ZPO nicht nachgekommen ist, muss konkret dargelegt werden, welchen 24



Hinweis das Gericht hätte geben müssen und welche Reaktion auf einen entsprechenden Hinweis erfolgt wäre. Wer die Verletzung des § 139 ZPO durch das Berufungsgericht rügt, muss innerhalb der Revisionsbegründungsfrist im Einzelnen vortragen, was er auf einen entsprechenden Hinweis vorgebracht hätte. Der zunächst unterbliebene Vortrag muss vollständig nachgeholt und über die Rüge aus § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Hierzu ist darzulegen, welcher tatsächliche Vortrag gehalten oder welche für die Entscheidung erheblichen rechtlichen Ausführungen gemacht worden wären. Nur so kann das Revisionsgericht feststellen, ob die gerügte Verletzung für das Urteil kausal war (*st. Rspr., vgl. nur BAG 18. September 2014 - 6 AZR 145/13 - Rn. 34*).

(b) Die Beklagte hat in ihrer Revisionsbegründung den zunächst unterbliebenen Vortrag nicht schlüssig gemacht. Das von ihr auf einen Hinweis angekündigte Vorbringen, es gebe auch in der Gruppe der nebenamtlich Beschäftigten in Vollzeit tätige Rettungsassistenten und sie habe dafür Beweis angeboten, genügt nicht, um den Behauptungen des Klägers entgegenzutreten. Es handelt sich um keinen substantiierten Vortrag. Dazu hätte sie die geringer vergüteten vollzeitbeschäftigten Rettungsassistenten genauer eingrenzen müssen. 25

c) Sachliche Gründe iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtfertigen die Schlechterstellung des Klägers nicht. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 26

aa) § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG regelt kein absolutes Benachteiligungsverbot. Die Vorschrift konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Arbeitsentgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung. § 4 Abs. 1 TzBfG verbietet eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil Teilzeitbeschäftigter, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt allerdings nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften (*vgl. BAG 23. Juli 2019 - 9 AZR 372/18 - Rn. 23 mwN*). Die Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein, zB auf der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (*vgl. BAG 18. März 2014 - 9 AZR 694/12 - Rn. 22*). Eine Schlechterstellung von 27

Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (vgl. BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 15; 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 28, BAGE 169, 351).

Diesen Prüfungsmaßstab verlangt auch das Unionsrecht in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG. Nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung kann die unterschiedliche Behandlung eines Teilzeitbeschäftigten gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nur aus objektiven Gründen gerechtfertigt werden. Diese liegen nur vor, wenn die in Rede stehende Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Zwecks geeignet und erforderlich ist (vgl. EuGH 1. März 2012 - C-393/10 - [O'Brien] Rn. 64 mwN; vgl. zu § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 9. Februar 2017 - C-443/16 - [Rodrigo Sanz] Rn. 42; vgl. auch BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 28, BAGE 169, 351). Es ist Sache des nationalen Gerichts zu beurteilen, ob objektive Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (vgl. EuGH 7. April 2022 - C-236/20 - [Ministero della Giustizia ua.] Rn. 54; 1. März 2012 - C-393/10 - [O'Brien] Rn. 65).

bb) Nach diesen Grundsätzen vermag die von der Beklagten angeführte größere Planungssicherheit durch den Einsatz von hauptamtlichen Rettungsassistenten die höhere Stundenvergütung dieser Mitarbeitergruppe im Vergleich zu den nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht zu rechtfertigen.

(1) Ein Zusammenhang zwischen der besseren Bezahlung der hauptamtlichen Rettungsassistenten und größerer Planungssicherheit ist nicht erkennbar. Es ist zwar verständlich, dass die Beklagte einen echten Bedarf an Planungssicherheit hat, weil sie verpflichtet ist, die Dienste mit Notfallsanitätern und Rettungsassistenten zu besetzen. Gelingt ihr das nicht, verletzt sie ihre Vertragspflichten gegenüber dem Rettungszweckverband. Jedoch hat sie nicht substantiiert dargelegt, dass die höhere Vergütung der hauptamtlichen Rettungsassistenten geeignet ist, eine größere Planungssicherheit herzustellen. Nicht die Höhe

der Vergütung, sondern die Stellenplanung durch die Beklagte ist der Grund dafür, dass sie nicht mehr hauptamtliche Rettungsassistenten beschäftigt.

(2) Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, dass sie ihren Bedarf an hauptamtlichen Rettungsassistenten besser decken könne, wenn sie diesen eine höhere Stundenvergütung als den nebenamtlichen zahle. Insbesondere hat sie nicht vorgetragen, dass sie zu einer geringeren Vergütung als 17,00 Euro brutto pro Stunde nicht genügend hauptamtliche Rettungsassistenten finden würde, um die von ihr vorgesehenen Stellen zu besetzen (*vgl. dazu BAG 27. Juli 1994 - 10 AZR 538/93 - zu III 2 b der Gründe*). 31

cc) Die Beklagte hat ebenso wenig dargelegt, dass die Verringerung des Planungsaufwands für die hauptamtlichen Rettungsassistenten eine unterschiedliche Entlohnung rechtfertigen kann. Sie hat nicht substantiiert aufgezeigt, dass der Planungsaufwand bei den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringer wäre als bei den nebenamtlichen. 32

(1) Die Beklagte hat den Planungsablauf für die beiden Arbeitnehmergruppen und den Aufwand der einzelnen Planungsschritte nicht konkret dargelegt. Ihr Vortrag in der Tatsacheninstanz enthält keine Angaben zu dem mit den einzelnen Planungsschritten verbundenen Zeit- und Personalaufwand. Soweit die Beklagte in der Revisionsbegründung hierzu weiter vorträgt, handelt es sich um neuen Sachvortrag in der Revisionsinstanz, der nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht berücksichtigt werden kann. 33

(2) Aus dem berücksichtigungsfähigen Vortrag der Beklagten ergibt sich kein relevanter geringerer Planungsaufwand bei den hauptamtlichen Rettungsassistenten. Es ist bereits nicht erkennbar, dass der Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen Dienstplanung für 24 Stunden pro Tag und an sieben Tagen der Woche sowie der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung der Rettungs- und Krankenwagen signifikant höher ist. Selbst unterstellt, dass die Beklagte durch den Einsatz der hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr Planungssicherheit hat, weil sie diesen Schichten einseitig zuweisen kann, ist sie hierbei jedoch nicht frei. Sie unterliegt vielmehr ua. durch das Arbeitszeitgesetz 34

vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung der Ruhepausen. Zudem hat sie Urlaubs- und Krankheitszeiten zu berücksichtigen. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten verringern demgegenüber den Planungsaufwand, indem sie sich eigenständig auf Dienste melden, womit die Beklagte bei der Dienstplangestaltung anders als für die hauptamtlichen nicht prüfen muss, ob eine Einteilung - etwa mit Blick auf Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit - möglich ist. Die Beklagte muss diese Personengruppe nicht mit einer bestimmten wöchentlichen/monatlichen Stundenzahl beschäftigen, sondern kann deren Beschäftigungswünsche auch ohne Gründe ablehnen. Der Vortrag der Beklagten ist im Übrigen nicht frei von Widersprüchen, räumt sie doch selbst ein, dass die Dienstplaner gerade bei kurzfristigen Ausfällen - im Sinne einer Einsatzreserve - auf die nebenamtlichen Rettungsassistenten zurückgreifen, weil diese eher als die hauptamtlichen zu spontanen Einsätzen in der Lage sind. Damit tragen die nebenamtlichen Rettungsassistenten zu einer Verringerung des Planungsaufwands bei.

dd) Die Beklagte kann die höhere Stundenvergütung der hauptamtlichen Rettungsassistenten nicht damit rechtfertigen, dass diese auf ihre Weisung hin eingeteilt werden, wohingegen die nebenamtlichen Rettungsassistenten frei in der Gestaltung der Arbeitszeit sind. 35

(1) Ein sachlicher Grund setzt nicht notwendig voraus, dass die Tätigkeit unterschiedlich ist. Auch die weiteren Bedingungen des Arbeitsverhältnisses können unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsplätze begründen. Der Arbeitgeber darf durch die Entlohnung die Anpassungsfähigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedliche Arbeitszeiten besonders vergüten, wenn er darlegt, dass die zeitliche Flexibilität für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist (*vgl. EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 25; 17. Oktober 1989 - C-109/88 - [Danfoss] Rn. 22*). Solchen Vortrag hat die Beklagte nicht erbracht. 36

(2) Das Arbeitszeitmodell, das die Beklagte mit den nebenamtlichen Rettungsassistenten betreibt, bietet - entgegen der Revision - diesen Arbeitnehmern auch nicht ausschließlich Vorteile. Es ist vielmehr ambivalent. Zwar eröffnet es 37

den Arbeitnehmern die Freiheit, die von ihnen zu erbringenden Dienste selbst auszuwählen. Doch lässt die Beklagte insoweit unberücksichtigt, dass die nebenamtlichen Rettungsassistenten weder nach Lage noch nach zeitlichem Umfang Anspruch auf Zuweisung der gewünschten Dienste haben. Insbesondere wegen des fehlenden Anspruchs auf einen bestimmten Beschäftigungsumfang entstehen für die Arbeitnehmer in dieser Gruppe keine gesicherten Entgeltansprüche.

(3) Neben der Ambivalenz, die das Arbeitszeitmodell der Beklagten aufweist, ist in den Blick zu nehmen, dass die Tätigkeit in beiden Gruppen der haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten die nämliche bleibt. Die Arbeitnehmer beider Gruppen üben in den Diensten, in denen sie tätig werden, aufgrund gleicher Qualifikation die identische Arbeit aus. Eine Differenzierung in der Stundenvergütung ist in dieser Situation mit dem Argument, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden, sachlich nicht zu begründen (*MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 44*). In der gebotenen Gesamtschau kann im Streitfall keine höhere Stundenvergütung gegenüber einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gerechtfertigt werden, der frei darüber entscheiden kann, ob er Dienste annimmt oder ablehnt. 38

(4) Diesem Ergebnis steht nicht entgegen, dass die Nettostundenvergütung der hauptamtlichen Rettungsassistenten trotz der Bruttodifferenz von 5,00 Euro pro Stunde im Vergleich zu derjenigen der nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht unbedingt signifikant höher ist. Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter stellt keinen sachlichen Grund für eine geringere Bezahlung dar. Die im Sozialversicherungs- und Steuerrecht getroffenen Differenzierungen verfolgen öffentlich-rechtliche und zum Teil auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Eine unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen lässt sich hieraus jedoch nicht rechtfertigen (*st. Rspr., vgl. BAG 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - Rn. 36, BAGE 122, 215; 28. März 1996 - 6 AZR 501/95 - zu II 2 c cc der Gründe, BAGE 82, 344; 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu B II 2 d gg der Gründe, BAGE 79, 236*). Der Wert der Arbeitsleistung der Teilzeitbeschäftigten ändert sich dadurch nicht. Die Gegenleistung für die Arbeit besteht - wenn nichts Abweichendes vereinbart ist - grundsätzlich in der Zah- 39

lung von Bruttobeträgen durch den Arbeitgeber. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte (*BAG 23. September 2020 - 5 AZR 251/19 - Rn. 10 ff.*). Der Betrag ist unabhängig von Steuerklassen, Freibeträgen und Sozialversicherungsbeiträgen und damit auch unabhängig von den privaten Lebensumständen. Diese beeinflussen die Höhe der Abzüge. Sie erlauben dem Arbeitgeber aber nicht, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geringer zu vergüten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (*vgl. BAG 12. Juni 1996 - 5 AZR 960/94 - zu II 3 c der Gründe, BAGE 83, 168*).

d) Die von der Beklagten erhobene Verfahrensrüge der Verletzung des Bringungsgrundsatzes in Bezug auf die Angemessenheit der Vergütungsdifferenz ist offensichtlich unzulässig. Von einer Begründung wird insoweit gemäß § 564 Satz 1 ZPO abgesehen. 40

2. Auch wenn das Verbot der Schlechterstellung nach § 4 Abs. 1 TzBfG im Streitfall keine Anwendung fände, weil - wie die Beklagte in der Revision neu vorgetragen hat - nur teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander ungleich behandelt würden und nicht zugleich eine schlechtere Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten vorläge, änderte dies das Ergebnis nicht. In einem solchen Fall ist die ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer am Maßstab des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen (*vgl. MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 28; Schaub ArbR-HdB/Linck 19. Aufl. § 43 Rn. 25*). Ein wesentlicher materieller Unterschied folgt daraus in der Sache nicht, denn die Maßstäbe, anhand derer die Ungleichbehandlung nach § 4 Abs. 1 TzBfG und nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (*vgl. hierzu zuletzt BAG 13. Juli 2022 - 5 AZR 412/21 - Rn. 30*) zu messen ist, stimmen weitgehend überein (*ErfK/Preis 23. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 22*). § 4 Abs. 1 TzBfG stellt einen Ausschnitt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar und konkretisiert diesen für Fragen der Teilzeitarbeit (*APS/Greiner 6. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 3; HK-TzBfG/Joussen 6. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 9*). 41

3. Die Höhe des Anspruchs auf gleiche Vergütung steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 42

4. Die Ansprüche sind nicht nach § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 8. Februar 2015 verfallen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Vereinbarung einer Ausschlussfrist wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB insgesamt unwirksam ist. Die am 8. Februar 2015 nach Inkrafttreten des MiLoG zum 1. Januar 2015 vereinbarte Klausel erfasst ihrem Wortlaut nach entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn (*vgl. BAG 4. Mai 2022 - 5 AZR 474/21 - Rn. 14; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 36, BAGE 163, 282*). 43
5. Der Anspruch auf Prozesszinsen folgt aus § 288 Abs. 1 Satz 2, § 291 BGB. 44
- II. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 45

Linck

Biebl

Volk

Raabe

Störring