

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2023.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### Initiativrecht des Betriebsrats

#### Einführung elektronischer Zeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem Beschluss dazu geäußert unter welchen Voraussetzungen dem Betriebsrat bei der Einführung elektronischer Zeiterfassung ein Initiativrecht zustehen kann.

## ARBEITSRECHT

### Bundesarbeitsgericht - Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung

#### Teilzeitjob ist kein Grund für einen geringeren Stundenlohn

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Ungleichbehandlung eines nebenamtlich tätigen Rettungsassistenten nicht auf die Tatsache gestützt werden kann, dass die Einteilung seiner Dienste mit einem erhöhten Planungsaufwand verbunden sei.

## Initiativrecht des Betriebsrats

### Einführung elektronischer Zeiterfassung

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss. v. 13.11.2022, Az 1 ABR 22/21*

Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein System einzuführen, welches die geleistete Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer erfassen kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13.11.2022 entschieden, dass der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen kann. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht bestehe nach § 87 BetrVG aber nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist. Dies beruhe auf der Erwägung, dass der Mitbestimmungszweck nicht erreicht werden könne, wenn und soweit eine den Arbeitgeber bindende und abschließende gesetzliche Vorschrift bereits existiert. Werde der Mitbestimmungsgegenstand durch eine solche Norm inhaltlich und abschließend geregelt, bestehe für die Betriebsparteien **keine Ausgestaltungsmöglichkeit** mehr. Verbleibe dem Arbeitgeber dagegen trotz bestehender normativer Regelung ein Gestaltungsspielraum, sei ein darauf bezogenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet.

Antragsteller war ein Betriebsrat. Die Arbeitgeberin unterhält eine vollstationäre Wohneinrichtung. Betriebsrat und Arbeitgeberin schlossen im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Zeitgleich verhandelten die Parteien über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Eine Einigung diesbezüglich kam jedoch nicht zu Stande.

Das Arbeitsgericht setzte auf Antrag des Betriebsrats eine Einigungsstelle zum Thema „*Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung*“ ein.

Nachdem die Arbeitgeberin die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts rügte leitete der Betriebsrat das betreffende Beschlussverfahren ein. Der Betriebsrat begehrte die Feststellung, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zustehe.

Das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, 27.07.2021 - 7 TaBV 79/20) gab dem Antrag des Betriebsrats statt. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Beschwerde vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts war jedoch erfolgreich.

Der Betriebsrat habe nach § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehe. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG sei der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet,

die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein - ggfs. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares - Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

**Hinweis:** Der Gesetzgeber plant insoweit eine Neuregelung. Die Arbeitszeiterfassung soll und muss EU-konform ausgestaltet werden.

## Bundesarbeitsgericht - Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung

### Teilzeitjob ist kein Grund für einen geringeren Stundenlohn

*Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 18.01.2023, Az. 5 AZR 108/22*

Geklagt hatte ein Rettungsassistent der im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten tätig ist. Die Beklagte beschäftigt nach eigenen Aussagen sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit, die im betreffenden Zeitraum eine Stundenvergütung von 17,00 EUR brutto erhielten und sog. „nebenamtliche“ Rettungsassistenten, wozu auch der Kläger gehörte, die eine Stundenvergütung von 12,00 EUR brutto erhielten.

Die Beklagte teilt die nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht einseitig zu Diensten ein. Die Arbeitnehmer können vielmehr Wunschtermine für ihre Einsätze benennen, denen die Beklagte versucht zu entsprechen. Ein Anspruch auf entsprechende Zuteilung besteht allerdings nicht. Darüber hinaus teilt die Beklagte den nebenamtlichen Rettungsassistenten noch freie Dienstschichten mit, woraufhin diese sich dann melden können und die Schicht bei Ausfall eines hauptamtlichen Rettungsassistenten übernehmen können.

Vertraglich war für den Kläger eine durchschnittliche Arbeitszeit von 16 Stunden pro Monat vorgesehen. Er konnte sich darüber hinaus aber für weitere Schichten melden und diese dann bei Bedarf antreten.

Der Kläger klagte gegen seine Arbeitgeberin eine zusätzliche Vergütung von ca. 3.300,00 EUR für den Zeitraum von Januar 2020 bis April 2021 ein. Diese entspricht der Differenz zum Stundenlohn der hauptamtlich Beschäftigten. Er macht geltend, die unterschiedliche Stundenvergütung im Vergleich zu hauptamtlichen Mitarbeitern stelle eine Benachteiligung wegen seiner Teilzeittätigkeit dar. Die Beklagte dagegen hält die Vergütungsdifferenz für sachlich gerechtfertigt, da sie mit den hauptamtlich Beschäftigten eine größere Planungssicherheit und weniger zusätzlichen Aufwand habe. Auch die Tatsache, dass die hauptamtlichen Rettungsassistenten sich ihre Dienste in der Regel nicht aussuchen könnten, rechtfertige die höhere Vergütung.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen (ArbG München, Urt. v. 28.07.2021, Az. 36 Ca 9963/20). Das Landesarbeitsgericht dagegen hat die Beklagte zur Zahlung der geforderten Differenz verurteilt (LAG München, Urt. v. 19. Januar 2022, Az. 10 Sa 582/21).

Die durch die Beklagte erhobene Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgericht blieb jedoch ohne Erfolg.

Das Berufungsgericht habe richtig erkannt, dass die im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringere Stundenvergütung den Kläger entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG ohne sachlichen Grund benachteilige, so das Bundesarbeitsgericht.

Die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten seien gleich qualifiziert und übten die gleiche Tätigkeit aus. Der von der Beklagten pauschal behauptete erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten bilde keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung. Es sei 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 sei.

Selbst wenn man unterstellen würde, dass die Beklagte durch den Einsatz der hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr Planungssicherheit habe, weil sie diesen einseitig Dienste zuweisen könne, sei sie hierbei jedoch nicht frei. Sie unterliege unter anderem durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung der Ruhepausen.

Die nebenamtlichen Rettungsassistenten würden insoweit ihre Einsatzreserve bilden. Unerheblich sei, dass diese frei in der Gestaltung der Arbeitszeit seien. Die Beklagte lasse insoweit unberücksichtigt, dass diese Personengruppe weder nach Lage noch nach zeitlichem Umfang Anspruch auf Zuweisung der gewünschten Dienste habe.

---

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE  
E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE  
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285  
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570  
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE  
[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

**UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER**

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>