

Der EuGH urteilte auf ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG, dass Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen, wenn es darum geht, eine erhöhte Vergütung wegen Überschreitung einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden zu erhalten (PM Nr. 158/23 vom 19.10.2023 in der Rechtssache C-660/20 – Lufthansa CityLine). Ein deutscher Pilot arbeitet für die Fluggesellschaft Lufthansa CityLine als Teilzeitbeschäftigter. Sein Arbeitsvertrag sieht vor, dass er eine Grundvergütung erhält, die sich an der Flugdienstzeit orientiert. Darüber hinaus kann er eine zusätzliche Vergütung erhalten, wenn er eine bestimmte Zahl an Flugdienststunden im Monat leistet und dabei Schwellenwerte überschreitet, die zu diesem Zweck vertraglich festgelegt sind. Diese Schwellenwerte sind allerdings für vollzeitbeschäftigte Piloten und für teilzeitbeschäftigte Piloten gleich. Das BAG ersuchte vorab um eine Entscheidung des EuGH dazu, ob eine nationale Regelung, nach der ein Teilzeitbeschäftigter die gleiche Zahl Arbeitsstunden wie ein Vollzeitbeschäftigter leisten muss, um eine zusätzliche Vergütung zu erhalten, eine unionsrechtswidrige Diskriminierung darstellt. Der EuGH bejaht dies. Die Situation beider Arbeitnehmerkategorien ist nach dem EuGH vergleichbar, was jedoch durch das nationale Gericht weiter zu prüfen ist. Der EuGH stellt sodann fest, dass das Bestehen identischer Schwellenwerte für die Auslösung einer zusätzlichen Vergütung für teilzeitbeschäftigte Piloten gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit einen längeren Flugstundendienst als für vollzeitbeschäftigte Piloten bedeutet. Teilzeitbeschäftigte Piloten werden damit in höherem Maß belastet. Demgemäß führe eine solche nationale Regelung zu einer schlechteren Behandlung der teilzeitbeschäftigten Piloten, was gegen das Unionsrecht verstößt, es sei denn, diese Behandlung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Auch letzteres ist vom BAG unter Berücksichtigung der Erwägungen und der Vorbehalte des EuGH gegen die vorgebrachten Rechtfertigungsgründe zu prüfen. Die Entscheidung lässt aufhorchen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit – unterschiedliche Höhe – Gleichheitssatz – Sachgrund

1. Eine Ungleichbehandlung durch unterschiedlich hohe Zuschläge für Nachtarbeit verstößt dann nicht gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn hierfür ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund besteht. Dieser kann – wie hier gegeben – im Ausgleich der schlechteren Planbarkeit sonstiger – unregelmäßiger – Nachtarbeit liegen (Rn. 53 ff.).

2. Eine Tarifnorm, wonach der Arbeitgeber bei der Durchführung von Nachtarbeit „weitgehend“ auf private und kulturelle Wünsche der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen hat, konkretisiert § 106 GewO. Sie bringt in besonderem Maß zum Ausdruck, dass die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen der nach billigem Ermessen vorzunehmenden Ausübung des Weisungsrechts hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit angemessen zu berücksichtigen sind. Die Norm schließt aber gerade nicht aus, dass ein Arbeitnehmer bei einem Überwiegen der Interessen des Arbeitgebers verpflichtet ist, Nachtarbeit zu leisten. Eine solche Vorschrift steht deshalb der Annahme, der höhere Zuschlag für sonstige – unregelmäßige Nachtarbeit – diene auch zum Ausgleich für die besonderen Belastungen aufgrund der schlechteren Planbarkeit dieser Form der Nachtarbeit nicht entgegen (Rn. 59 ff.).

BAG, Urteil vom 23.8.2023 – 10 AZR 384/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2547-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung – korrigierende Rückgruppierung – Darlegungs- und Beweislast

1. Das für eine Eingruppierungsfeststellungsklage erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum besteht nicht, wenn die Klägerin für diesen unstreitig keine höhere Vergütung verlangen kann und sich auch im Übrigen aus der Feststellung keine gegenwärtigen rechtlichen Vorteile ergeben können, über die zwischen den Parteien Streit besteht (Rn. 13).

2. Im Eingruppierungsprozess trägt grundsätzlich die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast für die Erfüllung des von ihr in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals. Im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, d. h. bei einer beabsichtigten Zuordnung zu einer niedrigeren als der bisher von der Arbeitgeberin als zutreffend angenommenen Entgeltgruppe oder bei Verhinderung einer zukünftigen Vergütungssteigerung durch Abkehr von der der Beschäftigten zuvor mitgeteilten Eingruppierung, ist die Arbeitgeberin für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung darlegungs- und beweislaster (Rn. 24 ff.).

3. Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung gelten ihrem Sinn und Zweck nach nicht, wenn die Beschäftigte ihr Vertrauen nur auf ein Element der bisherigen Bewertung stützt. In diesem Fall ergibt sich aus der bislang vorgenommenen Zuordnung nicht zwingend die durch die Beschäftigte begehrte Eingruppierung (Rn. 30).

BAG, Urteil vom 16.8.2023 – 4 AZR 339/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2547-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Mutterschutzlohn – Zuschuss

1. Sinn und Zweck des Mutterschutzlohns ist es, Schwangere und Mütter eines Neugeborenen durch die Fortzahlung des vorherigen durchschnittlichen Arbeitsentgelts wirtschaftlich abzusichern und sie vor finanziellen Nachteilen zu bewahren, die andernfalls mit den Beschäftigungsverboten verbunden wären. Der von einem Beschäftigungsverbot betroffenen Frau sollen Anreize genommen werden, in Gefährdung ihrer Gesundheit und der Gesundheit des ungeborenen Kindes weiterzuarbeiten, um einen höheren Verdienst zu erzielen (Rn. 29 f.).

2. Ausgehend hiervon kann § 18 S. 2 MuSchG in Ausnahmefällen extensiv dahingehend auszulegen sein, dass der im Gesetz vorgesehene dreimonatige Referenzzeitraum zu verlängern ist, um das als Mutterschutzlohn zu zahlende „durchschnittliche Arbeitsentgelt“ ermitteln zu können. In einem Fall wie dem vorliegenden, in dem die Parteien „saisonale Teilzeit“ in einem Jahresarbeitszeitmodell vereinbart haben und bei dem die variable Vergütung sehr starken saisonalen Schwankungen unterlag, war der Referenzzeitraum wie im Arbeitszeitmodell angelegt auf zwölf Monate auszudehnen (Rn. 32 f.).

3. In solchen Fällen eines Jahresarbeitszeitmodells mit saisonal schwankender Arbeitszeit und variabler Vergütung ist auch der Referenzzeitraum für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG entsprechend auf zwölf Monate zu verlängern (Rn. 43).

BAG, Urteil vom 31.5.2023 – 5 AZR 305/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2547-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)