

## **Arbeitsrecht aktuell November/Dezember 2024**

### **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen**

Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG)), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

**BAG, Urт. v. 05.12.2024, 8 AZR 370/20**

### **Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung aus Anlass der Corona-Pandemie**

Die Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung aufgrund eines Tarifvertrags zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise und zur Absicherung des Personals muss zu ihrer Wirksamkeit den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Maßstäben zum Vertrauensschutz und zur Verhältnismäßigkeit bei verschlechternden Tarifregelungen genügen. Die Tarifvertragsparteien sind danach zwar nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Wenn die tarifliche Regelung aber zu einer Beschränkung oder zu einem Eingriff in Versorgungsrechte führt, bedürfen die Tarifvertragsparteien legitimierender Gründe. Deren Gewicht hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen.

**BAG, Urт. v. 26.11.2024, 3 AZR 28/24**

### **Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Vergütungsanpassung – Beteiligung des Betriebsrats**

Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 S. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

Die Vorinstanzen haben der Arbeitgeberin aufgegeben, beim Betriebsrat ein Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten. Die gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Betriebsrat steht bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 oder § 87 Abs. BetrVG kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Die Norm sieht eine Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen vor. Diese bestehen in der Zuordnung der zu verrichtenden Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung. Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 S. 2 BetrVG erfolgt demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds nach Maßgabe der in diesen Normen geregelten gesetzlichen Vorgaben. Danach ist die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder entsprechend der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer oder zur Vermeidung einer Benachteiligung anzupassen, weil das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte.

**BAG, Beschl. v. 26.11.2024, 1 ABR 12/23**

## **Arbeitnehmerüberlassung – Konzernprivileg**

Überlässt ein Unternehmen, das einem Konzern angehört, einen Arbeitnehmer seit Beginn des Arbeitsverhältnisses über mehrere Jahre einem anderen Konzernunternehmen, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers zum Zweck der Überlassung erfolgt ist. In diesem Fall kann sich das entleihende Unternehmen nicht auf das Konzernprivileg im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) berufen.

Zwischen Entleiher und Leiharbeiter kommt nach § 10 Abs. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zu Stande, wenn der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter nach einem der in § 9 Abs. 1 AÜG aufgeführten Gründe unwirksam ist. Diese Rechtsfolge tritt nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG bei einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen nicht ein, es sei denn, der Arbeitnehmer wird „zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“.

**BAG, Urt. v. 12.11.2024, 9 AZR 13/24**

## **Tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie – Ausschluss von Arbeitnehmern in der Passivphase ihrer Altersteilzeit**

Ein Tarifvertrag, der einen Ausschluss von Arbeitnehmern von der Inflationsausgleichsprämie regelt, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden, kann unwirksam sein.

Der Ausschluss von Arbeitnehmern in der Passivphase der Altersteilzeit kann gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßen. Danach 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. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist 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.

Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. In der Bestimmung des Leistungszwecks sind die Tarifvertragsparteien dabei gemäß Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) weitgehend frei. Werden indes Arbeitnehmer in der Passivphase der Altersteilzeit oder im Vorruhestand von der Leistung ausgeschlossen, haben die Tarifvertragsparteien ihre durch § 4 Abs. 1 TzBfG begrenzte Rechtsetzungsbefugnis überschritten. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund der Freistellung in der Altersteilzeit gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten lässt sich aus den erkennbaren Leistungszwecken und dem Umfang der Teilzeitarbeit nicht herleiten. Die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen steht der Annahme entgegen, dass es sich bei der Inflationsausgleichsprämie auch um eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit handelt. Auch in Bezug auf die vergangene Betriebstreue sind keine Aspekte ersichtlich, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Von einer zukünftigen Betriebstreue haben die Tarifvertragsparteien den Anspruch nicht abhängig gemacht. Unterschiede für einen unterschiedlichen Bedarf aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sind nicht erkennbar.

**BAG, Urt. v. 12.11.2024, 9 AZR 71/24**

## **Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten**

§ 24 S. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, steht auch einem Verfall solcher Urlaubsansprüche entgegen, die während mehrerer unmittelbar aufeinander folgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind.

**BAG, Urt. v. 20.08.2024, 9 AZR 226/23**

## **Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Frank Kott  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Dr. Stephan  
Renners  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Christiane Streßig  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Stefan Schübel  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm