

In dieser Ausgabe

1. Inflationsausgleichsprämie nach Anlage 1c AVR: Grundsätze, Altersteilzeit, Differenzierung bei Auszahlung
2. LAG Hamm: Inflationsausgleichsprämie – Freistellungsphase im Blockmodell
3. EUGH-Vorlage: Kirchenaustritt vor dem Arbeitsverhältnis
4. Der Arbeitsschutz von stillenden Müttern

1. Inflationsausgleichsprämie nach Anlage 1c AVR: Grundsätze, Altersteilzeit, Differenzierung bei Auszahlung

Grundsätze

Bei der Inflationsausgleichsprämie muss es sich um eine „echte Zusatzleistung“ handeln, auf die der Mitarbeiter bislang keinen Anspruch hatte. Der Dienstgeber zahlt, wirtschaftlich gesehen, die Prämie als Sonderleistung.

Die Inflationsausgleichsprämie darf nicht auf den Anspruch auf die Dienstbezüge angerechnet werden (§ 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG). Auch darf der Anspruch auf Dienstbezüge nicht zugunsten der Inflationsausgleichsprämie herabgesetzt werden (§ 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG). Ferner darf die Inflationsausgleichsprämie auch nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung der Dienstbezüge gewährt (§ 8 Abs. 4 Nr. 1 EStG) oder der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung erhöht werden (§ 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 EStG).

Die Inflationsausgleichsprämie kann auch individual- oder kollektivvertraglich vereinbart werden. Sie muss nicht zwingend als freiwillige Leistung des Dienstgebers ausgestaltet werden, § 8 Abs. 4 Satz 2 EStG.

Die Bundeskommission schuf durch Beschluss vom 08.12.2022 eine kollektivrechtliche Regelung in Anlage 1c AVR. Die oben genannten Vorgaben werden bei der beschlossenen Prämie nach Anlage 1c AVR eingehalten.

Altersteilzeit im Teilzeitmodell

Im Teilzeitmodell erhält der Mitarbeiter gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Anlage 17a AVR die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile und Einmalzahlungen anteilig.

Das heißt für die Inflationsausgleichsprämie: Der Mitarbeiter, der in den Monaten Juni 2023 bzw. Juni 2024 an mindestens einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat, erhält die Prämie jeweils anteilig – mindestens aber 500 Euro, Abs. 1 Sätze 3 und 7 Anlage 1c AVR. (Die Auszahlungsmodalitäten ändern sich gegebenenfalls, wenn eine abweichende (Dienst-) Vereinbarung vorliegt gem. Abs. 1 Sätze 4 – 6 Anlage 1c AVR.)

Altersteilzeit im Blockmodell

Im Blockmodell erhält der Mitarbeiter gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Anlage 17a AVR in der „Arbeitsphase“ die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile und Einmalzahlungen in Höhe der Hälfte der Vergütung, die er jeweils erhalten würde, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätte. Dem Mitarbeiter stehen alle Vergütungs- bzw. Entgeltbestandteile nur entsprechend dem Teilzeitquotient zu. Die andere Hälfte fließt in das Wertguthaben ein. Während der Freistellungsphase erhält der Mitarbeiter eine gleichmäßige Auszahlung aus dem Wertguthaben.

Das angesammelte Wertguthaben des Mitarbeiters wird zu Beginn der Freistellungsphase durch die Anzahl der Freistellungsmonate dividiert und gleichmäßig (ratierlich) ausgezahlt. Die so ermittelten Beträge stellen das in der Freistellungsphase zustehende monatliche Entgelt (ohne Aufstockungsleistungen) dar. Weitergehende Vergütungs- bzw. Entgeltansprüche, ausgenommen die Aufstockungsleistungen, stehen dem Mitarbeiter nicht zu. Dies gilt auch für Einmalzahlungen.

Das heißt für die Inflationsausgleichsprämie:

Der Mitarbeiter in der Arbeitsphase im Juni 2023 erhält den „ersten Teil“ der Prämie (1.500 Euro) zur Hälfte von der Höhe, die er erhalten würde, wenn er nicht im Blockmodell wäre und mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weiterarbeiten würde (mindestens aber 500 Euro). Die andere Hälfte wird dem Wertguthaben zugeschlagen und in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Ist der Mitarbeiter dann im Juni 2024 in der Freistellungsphase, wird der „zweite Teil“ der Prämie nicht ausgezahlt. So urteilte auch das Landesarbeitsgericht Hamm, siehe nächster Beitrag.

Beispiel:

Ein Vollzeit-Mitarbeiter im Teilzeitmodell reduziert auf 50 %. Er erhält im Juni 23 und im Juni 24 dementsprechend 50 % der Inflationsausgleichsprämie: $(1.500 \text{ Euro} : 2) + (1.500 \text{ Euro} : 2) = 1.500 \text{ Euro}$ insgesamt

Ein Vollzeit-Mitarbeiter im Blockmodell erhält im Juni 23 (= Arbeitsphase) die Hälfte der Inflationsausgleichsprämie, die andere Hälfte fließt ins Wertguthaben: Juni 23, 750 Euro Prämie + 750 Euro ins Wertguthaben = 1.500 Euro insgesamt

Bei der Einzahlung ins und Auszahlung aus dem Wertguthaben ist darauf zu achten, dass der Anteil der Inflationsausgleichsprämie steuer- und abgabenfrei bleibt gemäß § 3 Nr. 11c EStG!

Differenzierung bei Auszahlung

Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie kann an einen Stichtag geknüpft werden.

Der Sozialzweck des § 3 Nr. 11c EStG (= Ausgleich für die Belastung durch die Inflation, Reallohnverlustausgleich) kann um weitere Zwecke wie die Betriebstreue erweitert werden, da es sich um eine vom Dienstgeber zu finanzierende Leistung handelt. Daher ist auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt, wenn nur solche Mitarbeiter die Inflationsausgleichsprämie erhalten, die in den Monaten Juni 2023 bzw. Juni 2024 an mindestens einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge haben, wie in Anlage 1c AVR geregelt.

Anteilig

Eine anteilige Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie erscheint kritisch, da Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres geringeren Einkommens von der Inflation stärker betroffen sind. Dies gilt auch für Mitarbeiter ohne Entgelt(fortzahlungs)bezug. Die Differenzierung in Anlage 1c AVR nach Mitarbeitern in Vollzeit, in Teilzeit und mit bzw. ohne Anspruch auf Dienstbezüge ist mit dem Argument rechtlich zulässig, das auch bei der Frage des Stichtags gilt. Der Sozialzweck (= Ausgleich für die Belastung durch die Inflation, Reallohnverlustausgleich) ist aufgrund der Finanzierungsverantwortung des Dienstgebers nicht abschließend. Daher kann die Inflationsausgleichsprämie zusätzlich auch die tatsächliche Arbeitsleistung honorieren.

B.K.

2. LAG-Hamm: Inflationsausgleichsprämie – Freistellungsphase im Blockmodell

Immer wieder kommt die Frage auf, ob man innerhalb eines Altersteilzeitdienstverhältnisses als Blockmodell Ansprüche auf Sonderzahlungen, wie die Corona-Sonderzahlung oder ganz aktuell auf die Inflationsausgleichsprämie während der Freizeit-/Freistellungsphase hat.

Dazu gibt es mittlerweile die ersten Entscheidungen, hier wird die Entscheidung des LAG Hamm vom 24.08.2022 – 9 Sa 160/22 als Anlass genommen, das Problem zu beleuchten.

Der Fall und die Leitsätze

Die Klägerin hat mit dem Arbeitgeber das Alterszeitblockmodell vereinbart mit einer Arbeitsphase vom 01.11.2018 bis 30.09.2020 und einer daran anschließenden Freizeitphase vom 01.10.2020 bis 31.08.2022. Die Corona-Sonderprämie hatte als Voraussetzung ein beste-

hendes Arbeitsverhältnis am 01.10.2020, also genau dem Tag, an dem die Klägerin in die Freizeitphase wechselte. Der Arbeitgeber hat daraufhin die Corona-Sonderzahlung nicht gezahlt. Dagegen wehrte sich nun die Klägerin.

Das Gericht entschied:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell gem. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ haben keinen Anspruch auf eine tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung.

Begründung und Praxis

Das Gericht stellt bei der Entscheidung auf § 7 Abs. 2 TV FlexAZ (entspricht § 7 Abs. 2 Anlage 17a AVR) ab. Es stellt fest, dass diese Norm ein eigenes „Entgeltregime“ regelt, in welchem keine neuen Vergütungsansprüche mehr in der Freizeitphase entstehen, bis auf die Anpassung von der allgemeinen Vergütungserhöhungen der Entgelttabellen. Das Gericht argumentiert zunächst damit, dass diese Problematik gesehen und geregelt worden sei, denn während der Ansparphase finde eine Anrechnung statt und da diese Regelung für die Freizeitphase fehle, müsse man daraus schließen, dass keine Anrechnung stattfinden soll. Zudem sei das Arbeitsverhältnis während der Freizeitphase faktisch erloschen und abgewickelt und es diene nur noch für die Auszahlung vom angesparten Wertguthaben.

Daraus folgt für den Bereich der AVR, dass Mitarbeiter während der Freizeitphase im Blockmodell keinerlei Sonderzahlungen oder Prämien erhalten.

Das letzte Wort ist aber noch nicht gesprochen, es wurde Revision eingelegt beim BAG (9 AZR 332/22), eine Entscheidung könnte Ende März fallen.

M.A.

3. EUGH-Vorlage: Kirchenaustritt vor dem Arbeitsverhältnis

Die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten beschäftigen immer wieder die Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene, wobei es zuletzt immer wieder zu Einschränkungen durch den EuGH gekommen ist. So hat das BAG auch aktuell dem EuGH einen Fall vorgelegt zur Klärung einer Rechtsfrage aus diesem Bereich.

Der konkrete Fall, BAG Beschluss vom 21.07.2022 - 2 AZR 130/21 (A):

Das BAG wurde mit dem Fall konfrontiert, dass eine eingestellte Hebamme gekündigt worden ist, weil Sie bereits vor dem Beginn des Dienstverhältnisses aus der Kirche ausgetreten ist. Im Zuge der Einstellung wurde ein Personalbogen mitgeschickt, in welchem auch nach einem Austritt aus der Kirche gefragt worden ist. Dies hat die Hebamme wahrheitsgemäß beantwortet. Daraufhin kam es schlussendlich zur Kündigung, dagegen wehrte sich die Mit-

arbeiterin. Die Mitarbeiterin war bereits zuvor beim Dienstgeber angestellt als Hebamme und in der Zeit war Sie noch katholisch. Der Austritt geschah aber zwischen diesen zwei Arbeitsverhältnissen.

Warum hat das BAG den Fall dem EuGH vorgelegt?

Das BAG hat Zweifel daran, ob die Kündigung rechtmäßig ist, weil es eine unzulässige Diskriminierung darstellen könne und damit nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unwirksam sein könne. Dabei stellt das BAG auf eine Diskriminierung wegen der Religion ab, diese könne aber durch §§ 8, 9 AGG gerechtfertigt sein. Gerade § 9 AGG ermöglicht eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion, soweit dies zum Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft gehört. Gemäß Artikel 7 Abs. 4 Satz 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zur Kündigung bzw. diese Personen sollen nicht eingestellt werden nach Artikel 6 VI Grundordnung. Das BAG hat aber Zweifel an der Anwendung des § 9 AGG und der Vereinbarkeit mit der Richtlinie RL 2000/78/EG.

Diese Abwägung zwischen dem Diskriminierungsverbot und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht mit ihren Loyalitätspflichten soll nun der EuGH vornehmen und entscheiden, was im Einzelfall überwiegt.

Folgen einer Entscheidung des EUGH zu Gunsten der Klägerin

Sollte der EuGH zum Ergebnis kommen, dass § 9 AGG mit dem europäischen Recht nicht vereinbar ist, so könnte das weitreichende Folgen haben. Denn daraus muss man folgern, dass ein Kirchenaustritt vor dem Dienstverhältnis nicht zur Kündigung führen darf. Damit dürfte man bei einem Einstellungsgespräch nicht mehr nach einem Kirchenaustritt fragen bzw. man dürfte auch mit einer Lüge antworten. Dies gilt nicht bei Personen mit verkündungsnahen Aufgaben.

M.A.

4. Der Arbeitsschutz von stillenden Müttern

Werdende Mütter und Mütter genießen einen besonderen gesetzlichen Schutz, insbesondere durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG). In diesem Artikel soll es um die Freistellung zum Stillen gehen.

Der Anspruch der Mutter zur Freistellung zum Zwecke des Stillens ist in § 7 Abs. 2 MuSchG geregelt.

Was versteht man unter Freistellung?

Unter Freistellung versteht man in diesem Zusammenhang, die Entbindung von der Arbeitspflicht bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung, die Mütter werden während des Stillens voll bezahlt.

Wann hat die Mutter einen Anspruch auf die Freistellung?

Die Mutter muss die Freistellung vom Dienstgeber verlangen, dieses Verlangen ist aber an keiner Form gebunden. Daher reicht es aus, wenn Sie es gegenüber des Arbeitsgebers auch einmal mündlich verlangt.

Der Anspruch besteht während der ersten 12 Monate nach der Entbindung.

Was versteht man unter Stillen?

Der Begriff des Stillens umfasst dabei nicht nur das „Brustgeben“, sondern auch das Abpumpen der Muttermilch, um es dem Kind später per Fläschchen zu geben. Nicht vom Begriff erfasst ist das bloße Fläschchen geben, auch wenn es abgepumpte Muttermilch ist.

Wie lange ist zum Stillen freizustellen?

Das Gesetz spricht in § 7 Abs. 2 Satz 1 MuSchG einmal von „erforderlicher Zeit“ und einem Mindestanspruch von 2 x 30 Minuten oder 1 x 60 Minuten, bei einer Arbeitszeit von bis zu acht Stunden und darüber 2 x 45 Minuten bzw. 1 x 90 Minuten.

Welche Zeiten dabei erforderlich sind, bestimmt sich nach objektiven Maßstäben. Dabei ist zunächst zu beachten, dass es nach oben keine Grenze gibt. Daher ist auch mehrfaches Stillen am Tag sowie der Weg zum Kind bzw. Stillraum umfasst. Ebenso gehört die Vorbereitung des Kindes und das Bäuerchen und ggfs. das Umziehen des Kindes dazu. Gleichwohl ist die Mutter gehalten die Belastungen des Betriebes gering zu halten und zumutbare Maßnahmen zu treffen. Etwa dass das Kind bei weiten Wegen zum eigenen Haus zum Stillen von Dritten gebracht wird oder Stillzeiten und Arbeitszeiten angepasst werden. Schon im Jahr 1985 hat das BAG (Urteil vom 03.07.1985 - 5 AZR 79/84) festgestellt:

Die Arbeitnehmerin ist jedoch gehalten, durch zumutbare organisatorische Maßnahmen die Stillzeiten in angemessenen Grenzen zu halten und damit auch den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen.

Daher muss man im Einzelfall entscheiden, was objektiv erforderlich war und wie man den Schutz der Mutter und die betrieblichen Interessen in einen Ausgleich bringt.

M.A.