



LTMK Blog | Beitrag vom 22.04.2024

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Altersteilzeit bei Sonderzahlungen – Urteil des Arbeitsgerichts Köln

Die 18. Kammer des Arbeitsgerichts Köln (ArbG Köln) stellte mit Urteil vom 28.02.2024, Az. 18 Ca 4857/23, abrufbar unter folgendem [Link](#), fest, dass eine nur anteilige oder unterlassene Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie an Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit rechtswidrig ist.

Zum Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war seit Oktober 1990 bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Die Parteien vereinbarten ab dem Jahr 2016 bis zum Jahr 2026 eine Beschäftigung in Altersteilzeit mit einer Arbeitszeit von 50 % eines Vollzeitverhältnisses. In der dazugehörigen und ausdrücklich einbezogenen Betriebsvereinbarung war unter anderem geregelt, dass variable Entgeltbestandteile (wie zum Beispiel Prämien) während der Freistellungsphase nicht gezahlt werden.

Im Oktober 2022 kündigte der Arbeitgeber seiner Belegschaft eine freiwillige einmalige Sonderzahlung in Form der Inflationsausgleichsprämie an, um den höheren Lebenshaltungskosten entgegenzusteuern und um die Beschäftigten für ihre aktive Leistung im Betrieb zu belohnen. Ein entsprechender Aushang war nur von aktiven Beschäftigten einsehbar. Der Arbeitgeber schränkte die Auszahlung wie folgt ein: *„Berechtigte: Unbefristete und befristete T MitarbeiterInnen, sowie Trainees, PraktikantInnen, MitarbeiterInnen in der ATZ-Arbeitsphase und von TD Entsandte (Expats), Status Januar 2023. Ausgenommen von der Zahlung sind MitarbeiterInnen in der ATZ-Freiphase, Arbeitnehmerüberlassungen, Contractors und zu TD Entsandte (Impats). Bei reduzierter Arbeitszeit wird die Prämie anteilig gezahlt.“*

Im März 2023 schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Regelungsabrede, in der die im Aushang genannte Aufteilung von Arbeitnehmergruppen im Zusammenhang mit der Auszahlung der Prämie aufgeführt wurde.

Der Kläger hielt die Ausklammerung der Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit aus dem Kreis der Begünstigten der Prämie für unwirksam.

Urteil des Arbeitsgerichts Köln

Das ArbG Köln hat der Klage stattgegeben. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts hat der Kläger einen Anspruch auf Auszahlung der vollen Inflationsausgleichsprämie auf Basis seines Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 611a Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stehe vorliegend einer Ausklammerung des Klägers aus dem Kreis der berechtigten Empfänger der Prämie entgegen.

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern bei Sonderzahlungen sei nur dann möglich, wenn die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen mit Blick auf jeden der mit der Sonderzahlung verfolgten Zwecke sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachliche Rechtfertigung sah das Arbeitsgericht Köln im vorliegenden Fall in Bezug auf die von dem Arbeitgeber ausgenommenen aktiven Arbeitnehmer nicht gegeben. Da der Arbeitgeber auch die höheren Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmer mit seiner Zahlung ausgleichen wollte, hätte er auch die Beschäftigten in Altersteilzeit berücksichtigen müssen, da auch diese von dem Kaufkraftverlust betroffen sind.

Zugleich stelle der vollständige Ausschluss der Altersteilzeiter in der Freistellungsphase eine Diskriminierung im Sinne des § 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

Aus denselben Gründen erweise sich die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten wegen Verstoßes gegen § 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) rechtsunwirksam.

Folgen für die Praxis

Bei der Ausgestaltung des Entgelts und der Sonderzahlungen ist stets Vorsicht geboten. Eine unterschiedliche Behandlung von verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist nicht per se unzulässig. Die konkrete Ausgestaltung einer unterschiedlichen Behandlung ist vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen in der Rechtsprechung allerdings sorgfältig und ausgewogen vorzunehmen. Dies gilt vor allem dann, wenn mit der Sonderzahlung mehrere Zwecke verfolgt werden sollen.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
kizil@ltnk.de