

Am 4.9.2024 hat das Bundeskabinett die Entfristung der Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche beschlossen (PM des BMAS vom selben Tag). Damit wird das 2019 eingeführte und zunächst bis Ende 2025 befristete Paketboten-Schutz-Gesetz dauerhaft im Sozialgesetzbuch (SGB IV) verankert. Diese Maßnahme wird als ein weiterer wichtiger Schritt zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen und zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und Sozialleistungsbetrug in der Branche angesehen. Seit der Einführung des Gesetzes im Jahr 2019 habe sich die Generalunternehmerhaftung als wirksames Instrument zur Förderung der Beitragsehrlichkeit und Zahlungsmoral in der Branche bewährt. Laut Evaluierungsbericht der Bundesregierung konnten Sozialversicherungsträger bisher nicht gezahlte Beiträge von fast 500 000 Euro von Generalunternehmern einziehen. Im Zeitraum von 2019 bis 2022 sei der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in der Post-, Kurier- und Expressbranche um 5 Prozentpunkte auf 79 % gestiegen. Die Regelung habe dazu geführt, dass viele Subunternehmer ihre Zuverlässigkeit durch Präqualifikationen und Unbedenklichkeitsbescheinigungen nachweisen und sich die Beitragsehrlichkeit in der Branche deutlich erhöht habe. Zum Hintergrund wird ausgeführt, dass mit dem seit Jahren wachsenden Online-Handel die Kurier-, Express- und Paketbranche an Bedeutung gewonnen habe. Subunternehmer übernahmen einen großen Teil der Aufträge, was in der Vergangenheit teilweise mit Schwarzarbeit und Sozialleistungsbetrug einherging. Die Nachunternehmerhaftung stellt sicher, so die PM, dass der Haupt-Paketdienstleister für die Sozialversicherungsbeiträge seiner Subunternehmer, die ihre Zuverlässigkeit nicht nachgewiesen haben, haftet, falls diese ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, um nicht nur die Beschäftigten, sondern auch ehrliche Unternehmen vor unfairem Wettbewerb zu schützen. Die Entfristung der Regelung erfolge vor dem Hintergrund der positiven Evaluationsergebnisse im vergangenen Jahr.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Corona-Sonderzahlung – Teilzeit während Elternzeit – teilweise ruhendes Arbeitsverhältnis

1. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber, ruht das Arbeitsverhältnis als Folge der gesetzlichen Ausgestaltung der Elternzeit nur teilweise (Rn. 27).

2. Ruht das Arbeitsverhältnis in Elternzeit teilweise, bestimmt sich die Höhe des Anspruchs auf die Corona-Sonderzahlung im Anwendungsbezug des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 29. November 2021 (TdL) nach den Verhältnissen am Tag vor Beginn des Ruhens. Die Sonderregelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 dieses Tarifvertrags verdrängt insoweit die in Satz 2 in Bezug genommene Regelung des § 24 Abs. 2 TV-L für Teilzeitbeschäftigte (Rn. 28 ff.).

BAG, Urteil vom 4.7.2024 – 6 AZR 206/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2163-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Mutterschutz – Elternzeit – Urlaubskürzung – Berechnung der Urlaubsabgeltung

1. Während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit verfällt dieser Zeiten erworbener Urlaub (Rn. 13 f.).

2. Das Recht des Arbeitgebers aus § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, bezieht sich allein auf den bezahlten Erholungsurlaub, nicht dagegen auf die Urlaubsabgeltung. Die zur Ausübung des Kürzungsrechts erforderliche rechtsgeschäftliche Erklärung muss dem Arbeitnehmer deshalb noch im bestehenden Arbeitsverhältnis zugehen (Rn. 21). Daran ändert auch der Umstand

nichts, dass der Senat bei Inkrafttreten des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG noch die Surrogatstheorie vertreten hat, die nicht nur eine Kürzung des Urlaubsanspruchs als solchen, sondern auch des Abgeltungsanspruchs zuließ (Rn. 23 ff.).

3. Eine mit der Inanspruchnahme von Elternzeit einhergehende Verdienstkürzung im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum des § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bewirkt keine Minderung des für die Berechnung der Urlaubsabgeltung maßgebenden Geldfaktors. Elternzeit führt zu einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis des Arbeitnehmers iSv. § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG (Rn. 41 ff.).

BAG, Urteil vom 16.4.2024 – 9 AZR 165/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2163-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bereitschaftszeiten – Eingreifen der Sonderregelungen für (Schul-)Hausmeister – Darlegungs- und Beweislast

1. Abweichend vom Regelfall des § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V verlängert sich die tariflich geschuldete Anwesenheitszeit für die im Anhang zu § 9 TVöD-V genannten Beschäftigtengruppen ausnahmsweise auf bis zu durchschnittlich 48 Stunden und sind Bereitschaftszeiten nur anteilig (faktoriert) als Arbeitszeit zu werten. Das setzt jedoch unter anderem voraus, dass regelmäßig Bereitschaftszeiten in nicht unerheblichem Umfang anfallen (Rn. 18 ff.).

2. Beruft sich der Arbeitgeber auf die Sonderregelung im Anhang zu § 9 TVöD-V und wendet die Faktorisierung bestimmter, vom Arbeitnehmer geleisteter Arbeitszeiten ein, hat er darzulegen und ggf. zu beweisen, dass diese Sonderregelung anwendbar ist (Rn. 25 f.).

3. Bei (Schul-)Hausmeistern, die mit typischen (Schul-)Hausmeistertätigkeiten beschäftigt sind,

ist jedoch abweichend hiervon grundsätzlich davon auszugehen, dass erfahrungsgemäß regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen und Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V gilt. Damit einher geht eine Umkehr der Beweislast. Solchermaßen beschäftigte (Schul-)Hausmeister müssen darlegen und ggf. beweisen, dass in ihrem Fall die Sonderregelung ausnahmsweise nicht eingreift (Rn. 27 ff., 34).

4. Hierzu kann der (Schul-)Hausmeister darlegen und ggf. beweisen, dass keine Bereitschaftszeiten anfallen, weil bei an sich typischerweise mit Bereitschaftszeiten verbundenen Tätigkeiten in seinem Fall die Zeiten mit Arbeitsleistung überwiegend oder weil Bereitschaftszeiten nur unregelmäßig oder nicht in erheblichem Umfang anfallen. Weiterhin kann der (Schul-)Hausmeister auch vorbringen, dass er keine typischen (Schul-)Hausmeistertätigkeiten zu leisten hat (Rn. 34).

5. Gelingt das dem (Schul-)Hausmeister nicht, hat er seiner Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess unter Berücksichtigung der nach Abschnitt A des Anhangs zu § 9 TVöD-V vorzunehmenden Faktorisierung nachzukommen und in einem ersten Schritt zunächst vorzutragen, von wann bis wann er Vollarbeit bzw. Bereitschaftszeit geleistet hat (Rn. 35).

6. Das Eingreifen der Sonderregelung im Anhang zu § 9 TVöD-V führt nicht dazu, dass im Überstundenprozess ein Bereitschaftszeitanteil von 25 % gleichsam zu vermuten ist mit der Folge, dass der Arbeitgeber für einen höheren Anteil darlegungs- und beweisbelastet ist (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 4.7.2024 – 6 AZR 200/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2163-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)