Wer regelmäßig von zu Hause aus arbeitet, hat oft schlechtere Aufstiegschancen. Das legt ein groß angelegtes Experiment des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung unter rund 5 000 Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden nahe (PM vom 6.3.2025). Vor allem kinderlose Frauen und Männer sowie Väter mit hohem Homeoffice-Anteil würden danach pauschal als weniger engagiert angesehen und seltener für Stellen empfohlen. Mit einer Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit verschwindet dieser Nachteil – vorausgesetzt, sie gilt für alle Beschäftigten im Unternehmen, so die neue Studie. Die Frage war, wie sich regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice auf die berufliche Karriere seit der Corona-Pandemie auswirkt. Bislang gab es dazu lediglich erste Untersuchungen aus den USA und Großbritannien. Für Deutschland legen nun *Yvonne Lott* vom WSI, *Senhu Wang* von der National University of Singapore und *Heejung Chung* vom King's College in London eine erste Analyse vor. In einem Experiment konnten die Forschenden zeigen, dass Beschäftigte aufgrund von Homeoffice eine Stigmatisierung erfahren, die zu beruflichen Nachteilen führen kann. Um der Benachteiligung entgegenzuwirken, sei eine Formalisierung und Normalisierung von Homeoffice notwendig, so die Studie. „Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Etablierung eines formalen Rechts auf Homeoffice", sagt *Prof. Dr. Bettina Kohlrausch*, wissenschaftliche Direktorin des WSI, zu den Befunden. Generell sei danach festzuhalten: Je mehr jemand im Homeoffice arbeitet, desto schlechter ist das nach der neuen Studie für den beruflichen Aufstieg. Diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten – insbesondere an drei oder vier Tagen in der Woche – werden von den Befragten tendenziell als weniger engagiert und weniger produktiv eingeschätzt als diejenigen, die an fünf Tagen in der Woche vor Ort im Unternehmen tätig sind. Eine Rolle spielt auch die Verbreitung von Homeoffice im Unternehmen: Wenn nur ein kleiner Teil der Beschäftigten zu Hause arbeitet, ist die Stigmatisierung besonders groß. „Betriebsräte sind also gut beraten, eine Vereinbarung zum hybriden Arbeiten für alle Beschäftigtengruppen abzuschließen und damit die Verbreitung der Homeoffice-Nutzung im Betrieb zu fördern", so die Forschenden.

Prof. Dr. Christian Pelke, Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis – Verhältnismäßigkeit einer Probezeitvereinbarung – Kündigungsmöglichkeit – Kündigungsfrist

1. Die Auslegungsbedürftigkeit einer Vertragsklausel führt nicht automatisch zu deren Intransparenz (Rn. 13).

2. Endet das Arbeitsverhältnis durch eine Befristung, darf eine vereinbarte Probezeit gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG jedenfalls ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen (Rn. 14).

3. Ist neben oder in einer Vereinbarung über die Probezeit eine Abrede über die Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags durch eine ordentliche Kündigung getroffen, bleibt deren Wirksamkeit von der Unwirksamkeit einer unverhältnismäßig langen Probezeit unberührt (Rn. 32).

4. Die unverhältnismäßige Dauer der Probezeit hat zur Folge, dass eine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht mit der verkürzten Frist des § 622 Abs. 3 BGB beendet (Rn. 31, 39).

BAG, Urteil vom 5.12.2024 – 2 AZR 275/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-691-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Teilzeit – tarifvertragliche Überstundenzuschläge – Entschädigungsanspruch – mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts – Haftungsprivilegierung – Haustarifvertrag

1. Eine tarifvertragliche Regelung, die für das Verdienen von Überstundenzuschlägen allein das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers voraussetzt, ohne dass diese Grenze bei einer Teilzeitbeschäftigung proportional zur individuell geschuldeten Arbeitszeit des Arbeitnehmers vermindert wird, behandelt iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeitarbeit gegenüber vergleichbaren in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern schlechter. Durch eine solche Regelung kommt es – unter Beachtung der Vorgaben des Unionsrechts und der danach gebotenen isolierten Betrachtung des Entgeltbestandteils Überstundenzuschlag – für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung, was eine Abweichung von dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung verankerten Pro-rata-temporis-Grundsatz darstellt (Rn. 38).

2. Ein sachlicher Grund für die sich daraus ergebende unmittelbare Ungleichbehandlung kann nicht darin gesehen werden, dass mit der tarifvertraglichen Regelung das Ziel verfolgt wird, den Arbeitgeber davon abzuhalten, für Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, die über die arbeitsvertraglich individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Ebenso wenig trägt das Ziel, in Bezug auf die Gesamtvergütung pro Arbeitsstunde eine schlechtere Behandlung von in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern (Rn. 45 ff.).

3. Eine gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßende tarifvertragliche Regelung ist insoweit nach § 134 BGB nichtig. Dies führt dazu, dass in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer aus § 612 Abs. 2 BGB Anspruch auf Überstundenzuschläge bzw. wenn dies vorgesehen ist, eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift bereits für Arbeitsstunden haben, die sie über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten („Anpassung nach oben") (Rn. 54). Der Anspruch unterliegt allerdings einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist (Rn. 60).

4. Eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer bewirkt zugleich für betroffene weibliche Arbeitnehmer eine gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßende und zu einem Anspruch auf Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG führende mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts iSv. § 3 Abs. 2 AGG, wenn innerhalb der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind. Auf das Verhältnis der Geschlechter in der Gruppe der Vollzeitarbeitnehmer kommt es insoweit nicht an (Rn. 77 ff.).

5. § 15 Abs. 3 AGG erfasst in unionsrechtskonformer einschränkender Auslegung nicht die Anwendung von Haustarifverträgen durch den Arbeitgeber (Rn. 86 ff.).

BAG, Urteil vom 5.12.2024 – 8 AZR 370/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-691-2**
unter www.betriebs-berater.de