

Nach der PM Nr. 12/2023 des BAG (22.2.2023 – 4 AZR 68/22) kann in einem Haustarifvertrag eine Entgelterhöhung für den Fall vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin konkret bezeichnete Sanierungsmaßnahmen nicht bis zu einem bestimmten Datum durchführt. Die tarifliche Entgelterhöhung steht unter einer aufschiebenden Bedingung i.S.d. § 158 Abs. 1 BGB, ohne dass es sich zugleich um eine Vertragsstrafenabrede i.S.d. §§ 339 ff. BGB handelt. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 2011 beschäftigt. Diese schloss mit der IG Metall im Jahr 2018 einen Haustarifvertrag, der eine Erhöhung der Entgelte (4 %) in zwei Schritten (April 2018 und Mai 2019) vorsah. Darüber hinaus war unter „betriebliche Themen“ vereinbart, dass die Beklagte bis zum 31.12.2018 Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen schließt und dazu erforderliche Baumaßnahmen durchführt. Weiterhin sollten bis zum 30.6.2019 sanitäre Einrichtungen grundsaniert werden. Anderenfalls „erfolgt zum 1.7.2019 eine weitere Erhöhung der Entgelte“ (0,5%). Nachdem die Sanierung am 30.6.2019 nicht vollständig abgeschlossen war, hat der Kläger entsprechende Entgelterhöhung geltend gemacht. Die Beklagte berief sich auf eine Unwirksamkeit der Regelung sowie eine Herabsetzung. Der Zahlungsantrag des Klägers hatte vor dem Vierten Senat des BAG Erfolg, während die Anschlussrevision der Beklagten weitgehend unbegründet war. Den vom Kläger gestellten Feststellungsantrag verwies das BAG zurück. Die Bedingung für die Entgelterhöhung i.S.d. § 158 Abs. 1 BGB ist aufgrund der unvollständigen Durchführung der vereinbarten Sanierungsmaßnahmen eingetreten. Bei der tarifvertraglichen Regelung handelt es sich nicht um eine Vertragsstrafe. Die Entgelterhöhung betrifft die Ausgestaltung der Hauptleistungspflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse und dient daher anderen Zwecken als eine Vertragsstrafe. Eine Herabsetzung schied somit aus.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Vergütung für nicht abgerufene Standby-Dienste und Gewährung einer zusätzlichen linearen Gehaltssteigerung aus Tarifverträgen

Nach der Protokollnotiz zur Tarifvereinbarung vom 23. November 2017 zwischen der TUIfly GmbH und der Vereinigung Cockpit e. V. vom 5. März 2021 entfallen die Ansprüche auf Vergütung für nicht abgerufene Standby-Dienste und auf Gewährung einer zusätzlichen Gehaltssteigerung wegen Unterschreitung der Flottengröße nach dem Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal der TUIfly GmbH vom 28. September 2016. Die Protokollnotiz vom 5. März 2021 verstößt nicht gegen das Rückwirkungsverbot (Rn. 41 ff.).

BAG, Urteil vom 30.11.2022 – 5 AZR 27/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-563-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Zusage laufender Rentenzahlung – Kapitalwahlrecht – Ersetzungsbefugnis

1. Einer negativen Feststellungsklage fehlt es an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse nicht, wenn zwar eine bezifferte Widerklage erhoben ist und über diese bereits verhandelt wurde, aber die negative Feststellungsklage weiterreicht als die Widerklage. Eine negative Feststellungsklage, die das Nicht(mehr)bestehen des Versorgungsverhältnisses insgesamt zum Gegenstand hat, reicht weiter als die bezifferte Widerklage auf laufende monatliche Rentenzahlungen (Rn. 18).

2. Meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einem mittelbaren Versorgungsträger an und teilt dies letzterer dem Arbeitnehmer mit, ist damit regelmäßig eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt (Rn. 20).

3. Gibt eine Versorgungszusage dem Versorgungsschuldner die Möglichkeit, die vertraglich zugesagte Zahlung monatlicher Altersrenten durch die Zahlung einer einmaligen Kapitalabfindung zu ersetzen, liegt eine sog. Ersetzungsbefugnis (facultas alternativa) vor. Diese eröffnet die Möglichkeit, das bestehende Schuldverhältnis nachträglich inhaltlich zu ändern (Rn. 26).

4. Eine Klausel in einer Versorgungszusage, wonach anstelle einer lebenslangen Altersrente eine Kapitalleistung erbracht werden kann, ist für den Versorgungsempfänger unzumutbar i. S. v. § 308 Nr. 4 BGB, wenn sie eine Ersetzung durch eine nicht mindestens (bar)wertgleiche Kapitalleistung vorsieht (Rn. 29).

BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-563-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Aufhebung einer personellen Maßnahme – Beendigung der Maßnahme

1. Das Aufhebungsverfahren nach § 101 S. 1 BetrVG hat die Frage zum Gegenstand, ob die betreffende personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Hat die Maßnahme vor Abschluss des gerichtlichen Verfahrens geendet, wird der Aufhebungsantrag unbegründet (Rn. 28).

2. Die personelle Maßnahme einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz endet, wenn der Teil des Betriebs, in den der Arbeitnehmer versetzt wurde, auf ein anderes Unternehmen ausgegliedert wird. Ein durch die ursprüngliche Maßnahme ggf. verursachter betriebsverfassungswidriger Zustand besteht damit nicht mehr fort. Ein entsprechender Aufhebungsanspruch des Betriebsrats entfällt (Rn. 29 f.).

3. Der in § 23 Abs. 3 BetrVG vorgesehene Unterlassungsanspruch dient dem Schutz der be-

triebsverfassungsrechtlichen Ordnung gegen grobe Verstöße des Arbeitgebers in der Zukunft. Mit Blick auf diese Sicherstellungsfunktion ist ein solcher nicht gegeben, wenn ein erneuter Verstoß gegen die im Anlassfall verletzten Pflichten aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen ist (Rn. 33).

BAG, Beschluss vom 15.11.2022 – 1 ABR 15/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-563-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Mitbestimmung – Dienstwagen – Konzernbetriebsrat

1. Räumt der Arbeitgeber Arbeitnehmern die Privatnutzung von zur Verfügung gestellten Dienstwagen ein, sind Einzelheiten hierfür dann mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber die mit der Überlassung verbundenen Kosten nicht vollständig weitergibt.

2. Bei der Einräumung der Privatnutzung handelt es sich um eine freiwillige Leistung, bei der der Arbeitgeber festlegen kann, ob er sie konzern- oder unternehmenseinheitlich oder nur betriebsbezogen gestalten will. Will er sie konzernweit gleich gestalten, steht die Mitbestimmung dem Konzernbetriebsrat und nicht dem Einzelbetriebsrat zu.

3. Beantragt der Betriebsrat die Untersagung der Nutzung einer konzernweiten Richtlinie, „solange er die Zustimmung hierzu nicht erteilt hat oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt ist“, macht er damit deutlich, dass es ihm um die eigene Zustimmungspflicht geht. Der Antrag umfasst nicht auch die Untersagung bei fehlender Zustimmung des Konzernbetriebsrats.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 6.9.2022 – 1 TaBV 4/22
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-563-4**
unter www.betriebs-berater.de