

Nach einer jüngsten Entscheidung des LAG Niedersachsen vom 17.5.2022 – 10 Sa 954/21 ersetzt die Tarifnorm des § 26 Abs. 2c TVöD nicht die erforderliche Erklärung des Arbeitgebers, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen i. S. v. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG. Die Parteien stritten um Zahlung von Urlaubsabgeltung für die Jahre 2017 bis 2019. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es war der Ansicht, die Urlaubsansprüche seien auf Null gekürzt worden. Die arbeitsvertraglich in Bezug genommene Norm des § 26 Abs. 2c TVöD sei dahin auszulegen, dass er die nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG für die Ausübung der Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers erforderliche Willenserklärung bereits enthalte. Auf die Berufung der Klägerin hat das LAG das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Die Beklagte hat den Urlaubsanspruch der Klägerin nicht durch eine Erklärung gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG für die Dauer der Elternzeit gekürzt. Die Tarifnorm des § 26 Abs. 2c TVöD enthält oder ersetzt nicht die nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG erforderliche Erklärung des Arbeitgebers, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, was sich aus den nicht abdingbaren Regelungen gem. §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG ergebe. Auch soweit der Urlaubsanspruch den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, enthält oder ersetzt § 26 Abs. 2c TVöD nicht die Kürzungserklärung des Arbeitgebers gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG. Die Norm des § 26 Abs. 2c TVöD lässt sich letztlich auch nicht als schon bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gleichsam auf Vorrat ausgesprochene Kürzungserklärung des Arbeitgebers gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG auslegen. Allerdings wurde die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen (BAG – 9 AZR 207/22). Eine höchstrichterliche Entscheidung zu dem Verhältnis von § 17 Abs. 1 BEEG zu der Tarifnorm des § 26 Abs. 2c TVöD wird interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Pensionskasse – Rückwirkungsverbot – unionsrechtliches Verschlechterungsverbot

1. Die Bindungswirkung nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO ist sowohl vom Berufungsgericht im fortgesetzten Berufungsverfahren als auch vom Revisionsgericht in einem weiteren Revisionsverfahren nach vorangegangener Zurückverweisung zu beachten (Rn. 21).

2. Die Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG sind auch dann erfüllt, wenn die Versicherungsbedingungen oder der Technische Geschäftsplan einer Pensionskasse für die Verteilung der Überschüsse zunächst die Gewährung einer einmaligen 13. Monatsrente und erst in einem zweiten Schritt die Erhöhung der laufenden Leistungen vorsehen. Diese Einmalzahlung liegt unter 10 vH der laufenden Leistungen und ist damit nicht unangemessen hoch (Rn. 40 ff.).

3. Die Neufassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) verstößt weder gegen Verfassungsrecht noch gegen Unionsrecht (Rn. 49 ff.).

BAG, Urteil vom 3.5.2022 – 3 AZR 374/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1587-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Unzulässiges Teilurteil – Abschluss einer Betriebsvereinbarung – fehlender Beschluss des Betriebsrats – Anscheinsvollmacht – Sitzungsprotokoll

1. Ein Teilurteil ist unzulässig, wenn es Begründungselemente enthält, die bei der weiteren Entscheidung über den noch nicht entscheidungs-

reifen Teil des Rechtsstreits maßgebend sein können und weder in Rechtskraft erwachsen noch das Gericht nach § 318 ZPO für das weitere Verfahren binden (Rn. 13).

2. Eine vom Vorsitzenden des Betriebsrats unterzeichnete Betriebsvereinbarung kommt nicht wirksam zustande, wenn es an einem – zumindest (nachträglich) genehmigenden – Beschluss des Gremiums für deren Abschluss fehlt. Die vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung kann dem Betriebsrat nicht nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden. Da das Betriebsverfassungsgesetz die Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden in besonderer Weise ausgestaltet, scheidet eine unmittelbare Anwendung dieser Grundsätze aus. Auch ihre entsprechende Anwendung kommt nicht in Betracht, weil es sich bei einer Betriebsvereinbarung um einen kollektiven und objektives Recht setzenden Normenvertrag handelt (Rn. 23 ff.).

3. Der Betriebsrat kann eine von seinem Vorsitzenden ohne einen wirksamen Betriebsratsbeschluss unterschriebene Betriebsvereinbarung entsprechend § 184 Abs. 1 BGB durch eine ordnungsgemäße Beschlussfassung genehmigen. Die Genehmigung wirkt auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zurück (Rn. 33).

4. Nach § 29 Abs. 3 BetrVG hat der Betriebsratsvorsitzende eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn der Arbeitgeber dies beantragt. Die Norm ermöglicht dem Arbeitgeber auch, lediglich die Ergänzung der Tagesordnung für eine bereits anberaumte Sitzung des Betriebsrats zu beantragen. In diesem Fall erstreckt sich das in § 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorgesehene Teilnahmerecht des Arbeitgebers oder eines von ihm entsandten betriebsangehörigen

Vertreters nur auf die Beratung über den betreffenden Tagesordnungspunkt, nicht auf eine darauf bezogene Beschlussfassung (Rn. 36 ff.).

5. Hat der Arbeitgeber an einer Sitzung des Betriebsrats teilgenommen, ist ihm nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Die Abschrift erstreckt sich auch auf den Inhalt eines vom Betriebsrat gefassten Beschlusses und das Stimmverhältnis. Zudem ist dem Arbeitgeber – neben einer Abschrift der Anwesenheitsliste – derjenige Teil der Sitzungsniederschrift abschriftlich zu überlassen, aus dem ersichtlich wird, dass sie nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vom Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben wurde. Die Abschrift ist vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben (Rn. 38 f.).

6. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat die sich aus § 77 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG ergebende Nebenpflicht, dem Arbeitgeber auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die für die Wirksamkeit der von seinem Vorsitzenden abgegebenen Erklärung notwendige Beschlussfassung des Gremiums ergibt. Die Abschrift muss den inhaltlichen und formellen Maßgaben einer Abschrift nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechen (Rn. 40 ff.).

7. Der Rechtsstreit kann im Arbeitsgerichtsprozess – trotz der Regelung in § 68 ArbGG – ausnahmsweise an das Arbeitsgericht zurückverwiesen werden, wenn erstinstanzlich ein unzulässiges Teilurteil erlassen wurde (Rn. 51).

BAG, Urteil vom 8.2.2022 – 1 AZR 233/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1587-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)