

Am 1.9.2021 tritt die Elterngeldreform in Kraft. Danach haben Arbeitnehmer künftig während der Elternzeit insbesondere einen Anspruch auf eine vergleichsweise umfangreichere Teilzeittätigkeit und auch die Regelungen für den sog. Partnerschaftsbonus werden vereinfacht und die Regelungen flexibler gestaltet. Dies berücksichtigend kann damit gerechnet werden, dass mit Inkrafttreten der Reform mehr Anträge auf eine Teilzeittätigkeit gestellt werden. Das Verfahren richtet sich nach § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG (zweistufiges Verfahren). Die erste Stufe markiert das sog. Konsensverfahren. Dieses wird gem. § 15 Abs. 5 BEEG eingeleitet, indem der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit beantragt, was auch formlos möglich ist. Wird im Rahmen des Einigungsverfahrens ein Konsens nicht erreicht, steht dem Arbeitnehmer das formalisierte Anspruchsverfahren nach § 15 Abs. 6 und Abs. 7 BEEG offen, bei welchem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein annahmefähiges Angebot auf Verringerung und ggf. Verteilung der verringerten Arbeitszeit zu unterbreiten hat. Dies sei auch angeführt, da das LAG Düsseldorf in diesem Kontext jüngst eine für sämtliche Beteiligten eines Arbeitsverhältnisses interessante Entscheidung traf. Mit Urteil vom 26.3.2021 – 6 Sa 746/20 entschied das Gericht, dass ein Antrag des Arbeitnehmers auf Teilzeit während der Elternzeit den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen muss, wie sie allgemein an Vertragsanträge i. S. d. § 145 BGB gestellt werden. Diesen Anforderungen wird ein Antrag nicht gerecht, wenn die gewünschte wöchentliche Stundenzahl mit der Einschränkung „voraussichtlich“ angegeben wird. Diese und weitere (Bestimmtheits-)Anforderungen an einen Antrag auf eine Teilzeittätigkeit gilt es auch nach der Reform sowohl als Arbeitnehmer i. R. d. Antragstellung als auch auf Seites des Arbeitgebers bei der Antragsbearbeitung/-würdigung zu sehen.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat – Belegschaftsbeschluss – Auswirkungen nachfolgender Umstrukturierungen

1. In einem Unternehmen mit mehreren Betrieben, in dem kein Betriebsrat und keine tarifliche Regelung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG besteht, kann nach § 3 Abs. 3 BetrVG durch einen Mehrheitsbeschluss der Arbeitnehmer, der keinen besonderen formellen Anforderungen unterliegt, bestimmt werden, dass ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt wird. Eine Abstimmung der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG ermöglicht nicht nur für die nächste auf die Abstimmung folgende Wahl die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, sondern entfaltet grundsätzlich Dauerwirkung, solange keine gegenteilige Beschlussfassung der Arbeitnehmer (sog. „actus contrarius“) vorliegt (Rn. 40 ff.).

2. Eine spätere Änderung der betrieblichen Strukturen innerhalb des Unternehmens hat nicht zur Folge, dass ein Beschluss der Arbeitnehmer über die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 3 BetrVG seine Wirkung verliert, sofern sich die Betriebsstrukturen weiterhin in dem von § 3 Abs. 3 BetrVG festgelegten Rahmen halten, also in dem (einen) Unternehmen, für das der Beschluss gefasst wurde, noch mehrere Betriebe bestehen (Rn. 47 ff., Rn. 49). Hingegen verliert ein Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG seine Wirkung, wenn im Zuge von Umstrukturierungen ein gemeinsamer Betrieb des an den Beschluss gebundenen Unternehmens mit einem anderen Unternehmen entsteht, so dass anschließend wieder nach den gesetzlichen Strukturen zu wählen ist (Rn. 56 ff.).

3. Nimmt ein Unternehmen, für das nach § 3 Abs. 3 BetrVG ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt wurde, im Zusammenhang mit einer Verschmelzung einen oder mehrere Betriebe auf, sind die aufgenommenen Betriebe künftig in die durch Belegschaftsbeschluss gewillkürte unternehmenseinheitliche Betriebsstruktur mit der Folge einbezogen, dass ein etwaiger in einem übernommenen Betrieb gebildeter Betriebsrat untergeht und dessen Belegschaft fortan von dem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens repräsentiert wird. Das gilt unabhängig davon, ob der übernommene Betrieb identitätswahrend übergegangen ist oder in die betrieblichen Strukturen eingegliedert wurde (Rn. 50 ff.).

BAG, Beschluss vom 24.3.2021 – 7 ABR 16/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2035-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung – Tarifautomatik – konstitutive oder deklaratorische Vertragsbestimmung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Unklarheitenregel

1. Nach den tariflichen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst (hier: TV-L) ist mit der nicht nur vorübergehenden Zuweisung einer Tätigkeit die Ein- oder Höhergruppierung als bloßer Akt der Rechtsanwendung unmittelbar verbunden. Diesem kommt keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Vergütungsanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme des Arbeitgebers bedürfte (sog. Tarifautomatik) (Rn. 12).

2. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB findet auch im Hinblick auf die Frage Anwendung, ob eine Klausel in Allgemeinen Geschäfts-

bedingungen eine bestimmte Vergütung konstitutiv festlegt oder nur deklaratorisch wiedergibt, welche Eingruppierung der Arbeitgeber als zutreffend erachtet. Sind beide Auslegungen ernsthaft möglich, ist die – je nach Streitgegenstand – für den Arbeitnehmer günstigere maßgeblich (Rn. 15 ff.).

3. Allein der Umstand, dass in einem Arbeitsvertrag des öffentlichen Dienstes nicht die (übliche) Formulierung „Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe ... eingruppiert“ verwendet wird, sondern es unter der Überschrift „Eingruppierung“ heißt „Die Einstellung erfolgt für Tätigkeiten der Entgeltgruppe ...“, schließt die Annahme einer deklaratorischen Regelung über die Eingruppierung nicht aus. Vielmehr ist eine Auslegung der Vertragsklausel nach Maßgabe der für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätze unter Berücksichtigung aller Vertragsbestandteile vorzunehmen (Rn. 19 ff.).

4. Soll einzelnen Klauseln eines Vertrags keine rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen, sondern es sich nur um deklaratorische Angaben in Form einer sog. Wissenserklärung handeln, muss dies im Vertrag deutlich zum Ausdruck kommen. Dies gilt auch für Arbeitsverträge des öffentlichen Dienstes. Bei der Auslegung eines durch einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gestellten Arbeitsvertrags ist allerdings zu berücksichtigen, dass dort grundsätzlich einheitlich für alle dem tariflichen Geltungsbereich unterfallenden Beschäftigten die tarifliche Vergütung gewährt werden soll, soweit die Beschäftigten von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen erfasst werden (Rn. 23 ff.).

BAG, Urteil vom 2.6.2021 – 4 AZR 387/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2035-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)