

Mit dem Elterngeld Plus, das zum Ende des Jahres umgesetzt werden soll, wird das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) reformiert. Der Entwurf sieht vor, den Elterngeldbezug bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit um vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate zu verlängern. Eltern, die sich die Erziehungsarbeit im ersten Lebensjahr ihres Nachwuchses teilen und beide im Umfang von 25 bis max. 30 Wochenstunden arbeiten, soll ein zusätzlicher Partnerschaftsbonus in Höhe von 10 Prozent des errechneten monatlichen Elterngeldanspruches gewährt werden. Doppeltes Ziel der Reform ist es zum einen, Alleinerziehenden den Wiedereinstieg in den Beruf durch die Streckung und Staffelung des Elterngeldes für Teilzeitarbeit zu erleichtern, zum anderen auch für Männern die Teilzeitarbeit durch den Partnerschaftsbonus interessant zu machen. Für Arbeitgeber hat diese Veränderung den Vorteil, dass Eltern nach der Geburt ihrer Kinder künftig schneller an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da ein Anreiz besteht, mit dem jeweiligen Arbeitgeber Teilzeitmodelle auszuhandeln, so dass sich berufliche Auszeiten begrenzen. Das Elterngeld wird jüngst auch durch eine Reihe von BSG-Urteilen vom 26.3.2014 (B 10 EG 7/13 R, B 10 EG 12/13 R, B 10 EG 14/13 R) gestützt. Danach führen regelmäßige Provisionszahlungen zu einer Aufwertung des Elterngeldes. Zu Provisionen bei Fehlzeiten eines Arbeitnehmers führen *Gründel/Butz* auf S. 1210 ff. aus.



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Pensionskassenrente – Ergänzungsanspruch

Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die von einer Pensionskasse nach deren Satzung zu erbringen sind, und bleiben im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis die bei Eintritt des Versorgungsfalls von der Pensionskasse zu erbringenden, auf Arbeitgeberbeiträgen beruhenden satzungsmäßigen Leistungen hinter dem nach § 2 Abs. 1 BetrAVG errechneten arbeitgeberfinanzierten Teilanspruch zurück, ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG verpflichtet, den Differenzbetrag in Ergänzung zu den von der Pensionskasse erbrachten Leistungen zu zahlen, wenn er nicht die sog. versicherungsrechtliche Lösung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG verlangt hat.

BAG, Urteil vom 18.2.2014 – 3 AZR 542/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1203-1](#)

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

LAG Nürnberg: Drittschuldnerklage – vorrangige Pfändung

1. Das Unterbleiben einer Drittschuldnerauskunft führt nicht zur Fiktion, dass fehlendes Einkommen vorhanden ist oder dass bereits anderweitig vorgepfändete Forderungen dem später pfändenden Gläubiger zustünden.

2. Die vorrangige Pfändung und Überweisung steht bis zu ihrer Aufhebung und entsprechender Kenntnis des Drittschuldners einer nachrangigen Pfändung entgegen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 27.11.2013 – 8 Sa 218/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1203-2](#)

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

LAG Nürnberg: Versetzung eines Betriebsratsmitglieds

1. Versetzt der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied in eine andere betriebliche Einheit mit der Folge des Verlustes des Betriebsratsamtes, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 3 BetrVG vorliegt, kann der Betriebsrat grundsätzlich die Aufhebung dieser Versetzung entsprechend § 101 BetrVG auch im Wege einstweiliger Verfügung verlangen (wie *LAG Nürnberg* vom 11.10.2010, 7 TaBVGA 7/10).

2. Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn der Anwendungsbereich des § 103 Abs. 3 BetrVG eröffnet ist. Das ist nicht der Fall, wenn die Versetzung im Zusammenhang mit einer ordentlichen Kündigung wegen Schließung einer Betriebsabteilung nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG erfolgt. Der Anwendungsbereich des § 103 Abs. 3 BetrVG ist auf Versetzungen, die in Ausübung des Direktionsrechts vorgenommen werden, beschränkt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 31.1.2014 – 8 TaBVGA 1/14

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1203-3](#)

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

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahlem Sonderurlaub

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kür-

zung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPflSchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1.1.2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.9.2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach erfolglos von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub stand dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Er berechtigte die Beklagte auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs.

BAG, Urteil vom 6.5.2014 – 9 AZR 678/12
(PM BAG vom 6.5.2014)

BAG: Dienstvereinbarung – Schriftform und Bekanntgabe

1. Beim Abschluss von Dienstvereinbarungen soll die Schriftform Zweifel über die vereinbarten Regelungen ausschließen.

2. Dienstvereinbarungen nach Art. 73 BayPVG bedürfen ebenso wie Betriebsvereinbarungen zu ihrer Wirksamkeit keiner gesonderten Bekanntmachung. Der Dienststellenleiter ist aber auch gegenüber dem Personalrat verpflichtet, die in der Dienststelle Beschäftigten über die gemein-