

„Work-Life-Balance“ ist nicht erst seit gestern ein großes Thema. Die Arbeitgeber versuchen, die dringend benötigten und rar gesäten Fachkräfte durch betriebsinterne Einrichtungen wie betriebliche Kindertagesstätten, eigene Cafeterien oder Sportangebote in der Nähe des Arbeitsplatzes zu halten und zu akquirieren. Besonders für berufstätige Mütter und Väter sind solche Vergünstigungen oft ein Segen. Auch das EU-Parlament erkennt die Bedeutung der Angelegenheit. Die Abgeordneten arbeiten momentan an neuen Vorschriften, die die Mitgliedstaaten zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“ für Eltern und pflegende Angehörige verpflichten sollen. Namentlich treten die Abgeordneten u.a. für ein individuelles Recht auf vier Monate unübertragbaren Elternurlaub, das Recht auf bezahlten Pflegeurlaub und ferner die Möglichkeit für Eltern, anpassungsfähige Arbeitsmuster (z.B. Telearbeit) nutzen zu können, ein. Schließlich soll die Vergütung von Eltern- und Pflegeurlaub auf einen Mindestsatz von 78 %, bei Vaterschaftsurlaub 80 %, des Bruttolohns festgesetzt werden (PM, EU-Parlament 11.7.2018). Derzeit beträgt die Lohnersatzleistung in Deutschland 67 % des Bruttolohns. Zugegebenermaßen liegt Deutschland bei einigen dieser Neuerungen bereits über den vorgeschlagenen Mindeststandards. Es ist aber dennoch erfreulich zu sehen, dass sich die EU des Themas annimmt. Der Vorschlag der Abgeordneten wird voraussichtlich im September vom Parlament, dem Ministerrat und der Kommission diskutiert werden.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Rechtskraft eines Beschlusses über Versorgungsausgleich**

Die materielle Rechtskraft eines familiengerichtlichen Beschlusses über den Versorgungsausgleich erfasst nicht die Vorfrage, ob und in welchem Umfang einem der Ehegatten gegen seinen Arbeitgeber oder einen externen Versorgungsträger künftige Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen.

**BAG**, Urteil vom 26.4.2018 – 3 AZR 738/16

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-1715-1](#)

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

### **BAG: Verweisung auf einzelne Tarifvertragsnormen wirksam**

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien können die erweiterte Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zugunsten der Arbeitnehmer auch von zusätzlichen Voraussetzungen, etwa der Zustimmung des Betriebsrats, abhängig machen.

2. Haben die Tarifvertragsparteien von der Regelungsbefugnis nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG Gebrauch gemacht, können nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren (§ 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG). Es ist nicht erforderlich, den gesamten Tarifvertrag in Bezug zu nehmen. Die Inbezugnahme der tariflichen Regelungen zu der

Anzahl der Verlängerungen und der Höchstdauer der Befristung reicht aus.

3. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt. Werden im Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts andere Vertragsbedingungen geändert, liegt keine Verlängerung, sondern ein Neuausschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, der einen Sachgrund erfordert. Das gilt auch für eine Vereinbarung günstigerer Arbeitsbedingungen.

**BAG**, Urteil vom 21.3.2018 – 7 AZR 428/16

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-1715-2](#)

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

### **BAG: Zurechnung monatlicher Entgelte während Altersruhestand zum Pensions-Sicherungs-Verein**

Gewährt ein Arbeitgeber während der ersten sechs Monate des Altersruhestands seinen Arbeitnehmern ein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente, stellt dies eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung dar, die der Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) unterliegt.

**BAG**, Urteil vom 20.3.2018 – 3 AZR 519/16

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-1715-3](#)

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

### **BAG: Arbeitsverhältnis durch anschließende Beschäftigung nach Berufsausbildung**

1. Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Abs. 2 BBiG vor Ablauf der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung tritt nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist.

Ist für das Bestehen der Abschlussprüfung nur noch die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Ergänzungsprüfung in einem einzelnen Prüfungsbereich erforderlich, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des Gesamtergebnisses in diesem Fach ein.

2. Die gesetzliche Fiktion des § 24 BBiG, durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt als subjektives Tatbestandsmerkmal grundsätzlich voraus, dass der Auszubildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit und endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen.

**BAG**, Urteil vom 20.3.2018 – 9 AZR 479/17

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-1715-4](#)

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

### **BAG: Vergütung von Umkleidezeiten ist tariflich abdingbar**

Durch Tarifvertrag kann die Pflicht zur Vergütung von Umkleidezeiten abbedungen werden, auch wenn das An- und Ablegen der Dienstkleidung vergütungspflichtige Arbeit ist. Hierfür ist allerdings eine hinreichend klare Tarifregelung erforderlich (Rn. 31, 35).

**BAG**, Urteil vom 25.4.2018 – 5 AZR 245/17

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-1715-5](#)

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