

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

noch fehlt die Tinte unter dem möglichen Koalitionsvertrag zwischen der CDU/CSU und der SPD. Auch sind – jedenfalls offiziell – noch keine Ministerposten verteilt. Es wird aber erwartet, dass die Einigung kurz bevorsteht (was auch vom Votum der SPD-Mitglieder abhängt) und das ist natürlich Grund genug, diejenigen Punkte genauer unter die arbeitsrechtliche Lupe zu nehmen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den nächsten (hoffentlich) vier Jahren prägend werden können. Dieser Aufgabe widmet sich in diesem Infobrief Gunther Mävers, der sich Sondierungspapier und Koalitionsvertrag vorgenommen hat, um sie für die interessierte Leserschaft und die arbeitsrechtliche Praxis anschaulich aufzubereiten.

Während dies die arbeitsrechtliche Zukunft ist, beschäftigen wir uns in unserem Infobrief natürlich auch wieder mit drei spannenden und praxisrelevanten Entscheidungen aus der jüngeren Vergangenheit: So widmet sich Ulrich Kortmann einer Entscheidung des 9. Senates des BAG, die das Konzernprivileg gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG in den Blick nimmt (BAG, Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24). Sodann bespreche ich einen arbeitsrechtlichen Klassiker und beleuchte die jüngste Entscheidung des BAG zur Frage des Vorliegens eines Anscheinsbeweises bei Zustellung durch Einwurf-Einschreiben (BAG, Urt. v. 30.1.2025 – 2 AZR 68/24). Markus Pillok bespricht schließlich eine Entscheidung zur Darlegungs- und Beweislast im Rahmen eines Überstundenprozesses (LAG Niedersachsen, Urt. v. 9.12.2024 – 4 SLa 52/24).

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln, kamann@michelspmks.de

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Die arbeitsrechtlichen
Vorhaben der (wohl) neuen
Bundesregierung 2

Rechtsprechung

BAG: Arbeitnehmerüberlassung
und Konzernprivileg 6

BAG: Einwurf-Einschreiben
kein Anscheinsbeweis 8

LAG Niedersachsen: Anspruch
auf Überstundenvergütung,
Darlegungs- und Beweislast.. 10

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 13

michels.pmks
F a c h a n w ä l t e



DeutscherAnwaltVerlag

Die arbeitsrechtlichen Vorhaben der (wohl) neuen Bundesregierung

I. Einleitung

Die bevorstehende Legislaturperiode wird voraussichtlich von zahlreichen arbeitsrechtlichen Veränderungen geprägt sein. Mit der Vorlage des Sondierungspapiers sowie des bisherigen Koalitionspapiers der neuen Großen Koalition bestehend aus CDU/CSU und SPD zeichnen sich erste arbeitsrechtliche Weichenstellungen ab. Diese könnten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer weitreichende Konsequenzen haben. Bereits jetzt lässt sich erkennen, dass zentrale Fragen in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie auch einige sozialpolitische Themen im Fokus der politischen Diskussion stehen. Im Folgenden werden zentrale Punkte von arbeitsrechtlicher Bedeutung aus dem Sondierungspapier sowie dem Koalitionsvertrag vorgestellt.

II. Sondierungspapier

Am 8.3.2025 – und damit bereits wenige Wochen nach der Bundestagswahl – haben die vermeintlichen Koalitionspartner unter dem Titel „**Ergebnisse der Sondierungen von CDU, CSU und SPD**“ ihr elf Seiten umfassendes Sondierungspapier vorgelegt, auf dessen Grundlage die nachfolgenden Koalitionsverhandlungen erfolgten.

Unter dem Titel „III. Arbeit und Soziales“ befasst sich das Sondierungspapier auf ca. 2.5 Seiten mit den avisierten Vorhaben im Bereich Arbeits- und Sozialrecht. Die für die kommende Legislaturperiode insoweit vorgesehenen Weichenstellungen erstrecken sich über ein weites Feld und decken verschiedenste Themen ab. Sowohl Themen aus christdemokratischen als auch sozialdemokratischen Lagern erhalten Einzug in die neue Legislaturperiode und setzen mitunter neue arbeits- und sozialrechtliche Maßstäbe.

Im Bereich der Sozialleistungen ist ein Paradigmenwechsel geplant. Mit starken Wachstumsimpulsen und einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit – so lautet es vorangestellt – sollen die Beschäftigung gesichert und die Voraussetzungen für neue Arbeitsplätze geschaffen werden, wobei erwerbsfähige Arbeitslose – so lautet es weiter – mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik in dauerhafte Beschäftigung gebracht werden sollen. Die Grundsicherung für Arbeitssuchende soll so künftig das Bürgergeld ersetzen. Parallel dazu sollen Mitwirkungs- und Sanktionsregeln verschärft werden. Beispielsweise die wiederholte Verweigerung zumutbarer Arbeit könnte künftig zum vollständigen Leistungsentzug führen. Um illegaler Beschäftigung Einhalt zu gebieten, wird die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ausgebaut. Gleichzeitig soll der Sozialleistungsbereich durch Digitalisierung effizienter gestaltet und bürokratische Hürden abgebaut werden.

Ein zentrales Element der arbeitsrechtlichen Perspektive ist die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. Dieser soll künftig an 60 % des Bruttomedianlohns gekoppelt werden, was durch eine unabhängige Mindestlohnkommission stetig überwacht werden soll. Auf diesem Weg sei ein Mindestlohn von 15 EUR im Jahr 2026 erreichbar. Zusätzlich werden Töne nach einer stärkeren und tiefgreifenden Tarifbindung lauter. So soll insbesondere ein Bundestariftreuegesetz sicherstellen, dass Tariflöhne in der Wirtschaft wieder zur Regel werden.

Bei der Arbeitszeitgestaltung soll mehr Flexibilität geschaffen werden. Eine mögliche Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Regelung im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie soll geprüft werden. Dies soll

Überblick und Einordnung

Vorlage des Sondierungspapiers

Arbeit und Soziales

Bürgergeld

Mindestlohn und Stärkung Tarifbindung

Sicherheit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt

flexiblere Arbeitszeitmodelle ermöglichen, ohne die bestehenden Arbeitsschutzstandards zu gefährden. Zudem sollen steuerliche Anreize für Mehrarbeit geschaffen werden. So sollen bspw. Überstunden über die tarifliche Vollzeit hinausgehend steuerfrei gestellt werden. Teilzeitkräfte könnten hiervon ebenfalls profitieren, da Arbeitgeberprämien für die Erhöhung ihrer Arbeitszeit steuerlich begünstigt würden.

Auch in Bezug auf die Altersvorsorge sind Neuerungen geplant. Wer nach dem regulären Renteneintritt weiterarbeitet, soll bis zu 2.000 EUR steuerfrei hinzuverdienen können. Zudem sollen Selbstständige künftig in die rechtliche Rentenversicherung integriert werden.

Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels setzt die Koalition auf eine gezielte Steuerung der Arbeitsmigration. Einwanderungsverfahren für Fachkräfte sollen durch schnellere Anerkennungsverfahren und die Einführung einer digitalen Fachkräfteeinwanderungsagentur als einheitlicher Ansprechpartner für ausländische Fachkräfte erleichtert werden. Gleichzeitig sollen für das Themenfeld der irregulären Migration strengere Maßnahmen zur Begrenzung angestrebt werden.

Die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt soll durch gezielte Förderungsmaßnahmen verbessert werden. Menschen mit Behinderungen erhalten zusätzliche Unterstützung, um die Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

III. Koalitionsvertrag

Auf der Grundlage des Sondierungspapiers haben sodann wenige Tage später die Fachgruppen zu den einzelnen Themenbereichen in Arbeitsgruppen vom 13. bis 24.2.2025 getagt, um die Inhalte und Ziele der künftigen Koalition zwischen den Vertretern von CDU, CSU und SPD grundsätzlich abzustimmen. Auch in dem von der Arbeitsgruppe „AG 5 Arbeit und Soziales“ auf der Grundlage des Sondierungspapiers entworfenen Papiers „AG [05] – [Arbeit und Soziales]“ findet sich ein Großteil der bereits thematisierten arbeits- und sozialrechtlichen Punkte des Sondierungspapiers wieder.

Unter dem Titel „Fachkräftesicherung“ wird eingangs festgehalten, dass Deutschland qualifizierte Einwanderung brauche, wozu bürokratische Hürden durch eine konsequente Digitalisierung sowie Zentralisierung der Prozesse und eine beschleunigte Anerkennung der Berufsqualifikation einzureißen seien. Dafür werde man unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit eine digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin „Work-and-stay-Agentur“ für ausländische Fachkräfte schaffen, die alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bündeln, beschleunigen und diese mit den Strukturen in den Ländern verzahnen soll. Ferner sollen die Prozesse durch eine bessere Arbeitgeberbeteiligung erleichtert werden. Schließlich werde man sich für einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von acht Wochen einsetzen und die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen bei der Bundesagentur für Arbeit verstetigen. Schlussendlich werde man die schnelle und nachhaltige Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt mit einer Verbindung aus früherer Arbeitserfahrung, berufsbegleitendem Spracherwerb und berufsbegleitender Weiterbildung/Qualifizierung dauerhaft voranbringen.

Da viele soziale Leistungen unzureichend aufeinander abgestimmt seien, wolle man diese zusammenfassen und besser aufeinander abstimmen, etwa durch die Zusammenführung von Wohngeld und Kinderzuschlag. Auch hier – so lautet es weiter – müssten die Prozesse digitalisiert werden. Das Statusfeststellungsverfahren werde man zügig im Interesse von Selbstständigen, Arbeitnehmern und Unternehmen

Rente

Fachkräftesicherung

Inklusion

Koalitionsverhandlungen

Fachkräftesicherung

Sozialleistungen/Bürgerfreundlicher Sozialstaat

schneller, rechtssicherer und transparenter machen. Scheinselbstständigkeit wolle man verhindern und zur Beschleunigung die Einführung einer Genehmigungsfiktion prüfen.

Im Arbeitsschutz stehe man für hohe Standards und wolle die Prävention vor psychischen Erkrankungen stärken, wozu alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit geprüft werden sollen. Unnötige Mehrfachprüfungen sollen vermieden und der Datenaustausch ermöglicht werden. Ferner wolle man für gute Arbeitsbedingungen für körperlich stark belastete Berufsgruppen sorgen und sich für Berufskraftfahrer für höhere europäische Arbeitsschutzstandards einsetzen. Ferner wollen man den Ausbau der Sanitärinfrastruktur auf Park- und Rastplätzen auf Bundesautobahnen mit kostenfreiem Zugang verbessern sowie die Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche verbessern. Da sich die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge bewährt habe, wolle man sich an diesen Regelungen orientieren und für die Paketzustellung eine vergleichbare Nachunternehmerhaftung einführen.

Unter der Überschrift „Europa“ wird festgehalten, dass das Beratungsangebot „Faire Mobilität“ gestärkt und finanziell angemessen ausgestattet werden soll und auch auf EU-Ebene der Aufbau eines EU-weiten Beratungsnetzwerks sowie ein elektronischer Europäischer Sozialversicherungsausweises mit digitaler EU-Identität (EUDI-Wallet) unterstützt werde. Ferner wolle man die Entsendemeldung in der EU durch die Reform der eDeclaration technisch erleichtern und strebe eine Bündelung mit dem sogenannten A1-Verfahren an. Schließlich sollen künftig alle den Schwerbehinderten- und den Rentenausweis als auch die A1-Bescheinigung digital und sicher mit sich führen können.

In der Arbeitsmarktpolitik wolle man das bisherige Bürgergeldsystem zu einer neuen Grundsicherung für Arbeitssuchende gestalten. Hierbei habe jede arbeitslose Person sich aktiv um Beschäftigung zu bemühen und bei Menschen, die arbeiten können und wiederholt zumutbare Arbeit verweigern, soll ein vollständiger Leistungsentzug vorgenommen werden. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter sollen bei der Vermittlung unterstützen, indem jede Person zukünftig ein persönliches Angebot der Beratung, Unterstützung und Vermittlung erhält.

Ebenfalls wie in dem Sondierungspapier zählt die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zu den Kernpunkten der Koalitionsvereinbarung. In Bezug auf die Tarifautonomie bleibt die Idee eines Bundestariftruegesetzes bestehen. Für die weitere Entwicklung des Mindestlohns soll sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren; auf diesem Weg sei ein Mindestlohn von 15 EUR im Jahr 2026 erreichbar.

■ Arbeitszeit

Die verpflichtende Arbeitszeiterfassung ist eine der zentralen Neuerungen des vorgelegten Papiers. Während die grundsätzliche Erfassung der Arbeitszeit festgelegt werden soll, wird über flexible Modelle diskutiert, die den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern gerecht werden. Geprüft wird auch die Möglichkeit, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umzustellen, um die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu garantieren, – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei sollen die hohen Standards im Arbeitsschutz gewahrt und die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten. Damit sich Mehrarbeit auszahlt, sollen Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte

Arbeitsschutz

Europa

Arbeitsmarktpolitik/ Neue Grundsicherung für Arbeitssuchende

Mindestlohn und Stärkung Tarifbindung

Arbeitsrecht

bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen, steuerfrei gestellt werden, wobei als Vollzeitarbeit dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden, für nicht tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten von 40 Stunden gelten solle.

■ Digitalisierung und KI in der Arbeitswelt

Für die steigenden Herausforderungen der Digitalisierung und der KI in der Arbeitswelt wolle man die richtigen Rahmenbedingungen setzen, damit diese sozialpartnerschaftlich gelöst werden. Hierzu werde man die Mitbestimmung weiterentwickeln und Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglichen. Zusätzlich soll die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Auch das Zugangsrecht der Gewerkschaften in den Betrieben soll um einen digitalen Zugang, der ihren analogen Rechten entspricht, ergänzt werden.

■ Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz soll nicht nur klassische Gefahren am Arbeitsplatz abdecken, sondern auch verstärkt psychische Belastungen in den Fokus rücken. Präventionsmaßnahmen gegen Burnout und arbeitsbedingten Stress werden ausgebaut und Unternehmen sollen dazu verpflichtet werden, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten stärker zu berücksichtigen.

Unter der Überschrift „Rente, Alterssicherung, Reha, Sozialversicherungen und Selbstverwaltung“ lautet es, man werde die Alterssicherung für alle Generationen auf verlässliche Füße stellen und deshalb das Rentenniveau absichern. Ein abschlagsfreier Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren soll auch künftig möglich bleiben. Gleichzeitig wolle man zusätzliche finanzielle Anreize schaffen, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt. Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wolle man mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente und setze dabei auf Freiwilligkeit. Arbeiten im Alter werde man schließlich mit einer Aktivrente attraktiv machen, d.h. wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt bis zu 2.000 EUR im Monat steuerfrei erhalten. Zur besseren Absicherung für das Alter sollen alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem zugeordnet sind, gründerfreundlich in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden, wobei andere Formen der Altersvorsorge, die eine verlässliche Absicherung für Selbstständige im Alter gewährleisten, weiterhin möglich bleiben sollen. Schlussendlich werde man die Mütterrente vollenden mit drei Rentenpunkten für alle – unabhängig vom Geburtsjahr der Kinder –, um gleiche Wertschätzung und Anerkennung für alle Mütter zu gewährleisten.

Wie schon im Sondierungspapier vorgesehen soll die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt durch gezielte Förderungsmaßnahmen verbessert werden und Menschen mit Behinderungen sollen zusätzliche Unterstützung erhalten, um die Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Reformen der mutmaßlich neuen Großen Koalition zielen darauf ab, den Arbeitsmarkt zu modernisieren, die Tarifbindung zu stärken und die soziale Absicherung auszubauen. Gleichzeitig werden Unternehmen mit Herausforderungen konfrontiert, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung und den schleppenden Bürokratieabbau. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird entscheidend dafür sein, wie sich der Arbeitsmarkt in den kommen-

Rente, Alterssicherung, Reha,
Sozialversicherungen und
Selbstverwaltung

Inklusion

Zusammenfassung

den Jahren entwickeln wird. Ob die avisierten Reformen hinreichend sind, dürfte mehr als fraglich sein.

Nachdem es im Nachgang zu den Verhandlungen einige verständliche Irritation ob der Wortwahl insbesondere des mutmaßlichen neuen Bundeskanzlers Friedrich Merz, insbesondere zum Mindestlohn sowie zur Einkommenssteuerminderung („nicht fix“) gegeben hat, bleibt nunmehr zunächst abzuwarten, ob die erforderliche Mitgliederbefragung der SPD-Mitglieder bis zum 29.4.2025 den Koalitionsvertrag billigt.

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit (Aix-en-Provence), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, maevers@michelspmks.de

Rechtsprechung

BAG: Arbeitnehmerüberlassung und Konzernprivileg

Das Rechtsfolgensystem der §§ 10 Abs. 1 Satz 1, 9 Abs. 1 AÜG ist nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG auf die Überlassung zwischen Konzernunternehmen i.S.d. § 18 AktG nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt worden ist (sog. Konzernprivileg). Die Konjunktion „und“ beschreibt ein alternatives Verhältnis der Merkmale Einstellung und Beschäftigung. Das Konzernprivileg ist danach bereits ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung eingestellt „oder“ beschäftigt wird. Die zwingenden Vorgaben des AÜG können nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitsvertrag nach der Einstellung geändert und der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung als Leiharbeiter beschäftigt wird.

[Amtliche Leitsätze]

BAG, Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24

I. Der Fall

Der Kläger war von 2008 bis 2020 bei der Firma S als Sitzfertiger angestellt. Seine Arbeitsleistung erbrachte er auf dem Werksgelände der Beklagten, einem Automobilhersteller. Die Firma S und die Beklagte sind konzernverbundene Gesellschaften.

Der Kläger vertritt die Auffassung, zwischen ihm und der Beklagten sei gem. § 10 Abs. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 AÜG ein (fingiertes) Arbeitsverhältnis zustande gekommen, weil sein Einsatz bei der Beklagten im Rahmen einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung erfolgt sei. Er sei in die Arbeitsprozesse der Beklagten eingegliedert gewesen und habe seine Weisungen von Mitarbeitern der Beklagten erhalten. Die Beklagte hingegen ist der Auffassung, dass schon keine Arbeitnehmerüberlassung vorliege, da die Arbeitsbereiche der Beklagten und der Firma S voneinander abgrenzbar seien. Zum anderen fänden vorliegend die Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung – Fiktion eines Arbeitsverhältnisses – keine Anwendung, da diese Bestimmungen aufgrund des Konzernprivilegs des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG nicht anwendbar seien.

Die Klage blieb vor dem Arbeitsgericht (ArbG Hannover, Urt. v. 15.3.2022 – 13 Ca 281/20) und dem Landesarbeitsgericht (LAG Niedersachsen, Urt. v. 9.11.2023 – 5 Sa 180/23) erfolglos, wobei das Berufungsgericht darauf abstellte, dass die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten schon wegen des Konzernprivilegs nicht eintreten konnte. Die Revision des Klägers führte zur Zurückweisung an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung.

Ausblick

Tätigkeit im Automobilkonzern

Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?

Verfahrensgang

II. Die Entscheidung

Das BAG entschied, dass das Landesarbeitsgericht den Antrag des Klägers auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten nicht mit der gegebenen Begründung abweisen durfte.

Gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG komme zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer gemäß § 9 Abs. 1 AÜG unwirksam sei. Diese Vorschriften fänden dann keine Anwendung, wenn das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG greife. Das Konzernprivileg entfalle auch dann, wenn der Arbeitnehmer zwar nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt, wohl aber zum Zweck der Überlassung beschäftigt werde. Zwar spreche der Wortlaut der Bestimmung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG – „eingestellt und beschäftigt“ – auf den ersten Blick dafür, dass das Konzernprivileg nur dann entfalle, wenn sowohl die Einstellung als auch die Beschäftigung zum Zwecke der Überlassung erfolge. Diese Wortlautauslegung sei jedoch nicht zwingend. Die Regelung könne auch im Sinne eines „und/oder“ ausgelegt werden. Für letzteres spreche die Gesetzesbegründung. Nach dem Willen des Gesetzgebers solle das Konzernprivileg auch bei einer zu Überlassungszwecken dienenden Beschäftigung ausgeschlossen sein. Für dieses Ergebnis spreche auch, dass nach der Systematik des AÜG regelmäßig nicht die vertragliche, sondern die tatsächliche Überlassung die beabsichtigten Rechtsfolgen auslöse. Hierdurch solle die praktische Wirksamkeit des durch das AÜG vermittelten Schutzes gewährleistet werden.

Auch bei einem solchen Verständnis bliebe für das Konzernprivileg ein eigener Anwendungsbereich. Die Überlassung von Arbeitnehmern im Konzern dürfe nur nicht auf Dauer angelegt sein. Das Konzernprivileg greife daher, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung „normalerweise“ gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber erbringe und lediglich „anlassbezogen“ einer anderen Konzerngesellschaft überlassen werde. Die Absicht und grundsätzliche Möglichkeit einer Beschäftigung beim Vertragsarbeitgeber müsse weiterhin gegeben sein. Hieran fehle es dann, wenn der Vertragsarbeitgeber keine eigene Betriebsstruktur und damit keine Beschäftigungsmöglichkeit für den überlassenen Arbeitnehmer mehr vorhalte. Das Vorliegen einer Einstellung und/oder Beschäftigung zum Zwecke der Überlassung sei anhand einer Gesamtbetrachtung festzustellen. Ein Indiz hierfür sei auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig oder für einen außergewöhnlich langen Zeitraum an ein anderes Konzernunternehmen überlassen werde. Dies bestimme sich nach dem Unternehmenszweck des Vertragsarbeitgebers, der Dauer und Häufigkeit der Überlassung, aber auch nach Häufigkeit und Dauer der Unterbrechungen sowie dem Anlass der Überlassung. Feste Zeitgrenzen bestünden hierbei jedoch nicht, insbesondere könne nicht auf die Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG zurückgegriffen werden.

Das BAG wies darauf hin, dass das Berufungsgericht prüfen müsse, ob der Einsatz des Klägers auf werkvertraglicher Basis oder im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung erfolgt sei. Bei seiner Beurteilung habe das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen, dass die arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis von der projektbezogenen werkvertraglichen Anweisung im Sinne von § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB zu unterscheiden sei. Die werkvertragliche Anweisung sei sachbezogen und ergebnisorientiert, die arbeitsrechtliche Anweisung hingegen personenbezogen und ablauforientiert. Soweit sich der Kläger darauf berufen habe, im Zusammenhang mit der Nachbesserung fehlerhafter Sitze Weisungen durch Mitarbeitende der Beklagten erhalten zu haben, könne hierin auch eine werkvertragliche Weisung bzw. Aufforderung zur Nachbesserung im

Zurückverweisung an das
Berufungsgericht

Auslegung des
Konzernprivilegs

verbleibender Anwendungs-
bereich

Abgrenzung Werkvertrag und
Arbeitnehmerüberlassung

Rahmen eines Werkvertrages zu sehen sein. Diese seien abzugrenzen von etwaigen arbeitsrechtlichen Weisungen.

Ob das Konzernprivileg im Einklang mit Unionsrecht stehe, könne aktuell dahinstehen, da derzeit noch nicht feststehe, ob diese Frage überhaupt entscheidungserheblich sei.

III. Der Praxistipp

Konzernüberlassungen sind in der Praxis weit verbreitet. Die vorliegende Entscheidung des BAG hat daher enorme praktische Auswirkungen. Leider vermittelt die vorliegende Entscheidung wenig Rechtssicherheit. Die Abgrenzungskriterien zwischen dauerhafter und lediglich vorübergehender Überlassung lassen erhebliche Spielräume zu. Problematisch sind insbesondere Fallgestaltungen, in denen eine von den Beteiligten zunächst als vorübergehend intendierte Überlassung schleichend in eine dauerhafte Überlassung „umschlägt“. Es darf hierbei nicht verkannt werden, dass eine Konzernüberlassung häufig auch im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer erfolgt. So verspüren etwa langjährige Beschäftigte einer Konzernmuttergesellschaft, gesegnet mit einer großzügigen Altersversorgung, im Regelfall wenig Neigung, diesen Besitzstand aufzugeben, um zu einer Konzerntochter zu wechseln, von der nicht sicher ist, ob sie dauerhaft im Konzern verbleibt. Diese Fallgestaltung ist insofern jedoch weniger risikobehaftet, da sich insbesondere keine Haftungsrisiken aufgrund des Equal Pay-Prinzips ergeben und zudem derartige Fälle kaum streitig werden. Problematischer sind jedoch Fallgestaltungen wie der hier entschiedene, in denen offenbar nicht die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers, sondern eher die Einsparung von Personalkosten im Vordergrund stand.

Trotzdem sollten Konzernüberlassungen insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden. Häufig lässt sich das gewünschte Ergebnis auch dadurch erreichen, dass ein neues, ggf. befristetes Arbeitsverhältnis zur Konzerngesellschaft begründet wird und das bestehende Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kortmann@michelspmks.de

BAG: Einwurf-Einschreiben kein Anscheinsbeweis

1. Eine verkörperte Willenserklärung geht unter Abwesenden zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten (Rn 10).

2. Der Beweis des ersten Anscheins greift bei typischen Geschehensabläufen ein, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist (Rn 16).

3. Die bloße Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens und die Darstellung seines Sendungsverlaufs begründen für sich allein genommen ohne die Vorlage einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs

Vereinbarkeit mit Unionsrecht

Risiken bei der Konzernüberlassung

Alternative:
Ruhensvereinbarungen

keinen Anscheinsbeweis für einen Zugang der eingelieferten Postsendung beim Empfänger (Rn 18).

[Orientierungssätze des Gerichts]

BAG, Urt. v. 30.1.2025 – 2 AZR 68/24

I. Der Fall

Die Parteien streiten zuletzt noch darüber, ob eine Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 26.7.2022 das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14.3.2022 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Hiergegen erhob die Klägerin mit Schriftsatz vom 18.3.2022 Kündigungsschutzklage und wies auf ihre bestehende Schwangerschaft hin. Das Arbeitsgericht stellte später – mit Urt. v. 11.1.2023 – fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst wurde. Das zuständige Regierungspräsidium erteilte der Beklagten mit Bescheid vom 25.7.2022 die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin. Im Rahmen des damals noch erstinstanzlich anhängigen Kündigungsschutzverfahrens berief sich die Beklagte erstmals mit Schriftsatz vom 4.11.2022 darauf, sie habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 26.7.2022 ein weiteres Mal außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 30.9.2022 gekündigt. Die Klägerin hat den Zugang dieses Kündigungsschreibens bestritten.

Die Beklagte hat vorgetragen, zwei ihrer Mitarbeiterinnen hätten das Kündigungsschreiben gemeinsam in einen Briefumschlag gesteckt und als Einwurf-Einschreiben aufgegeben. Sie verwies insoweit auf den im Internet abrufbaren sog. Sendungsstatus und berief sich auf einen Anscheinsbeweis

Das Arbeitsgericht hat die Klage – soweit in der Revision von Interesse – abgewiesen (ArbG Heilbronn, Urt. v. 11.1.2023 – 1 Ca 91/22), das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2023 – 15 Sa 20/23). Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

II. Die Entscheidung

Das BAG hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht habe auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil zu Recht abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch eine Kündigung vom 26.7.2022 außerordentlich fristlos oder hilfsweise ordentlich aufgelöst worden sei. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei sie für den Zugang der Kündigung beweisfällig geblieben

Die Beklagte habe für den von ihr behaupteten Einwurf des Kündigungsschreibens am 28.7.2022 in den Hausbriefkasten der Klägerin keinen Beweis angeboten, insbesondere keinen Zeugenbeweis der Person, die den Einwurf vorgenommen haben soll. Es bestehe auch kein Anscheinsbeweis zugunsten der Beklagten, dass ein Zugang des Kündigungsschreibens vom 26.7.2022 bei der Klägerin erfolgt sei.

Der von der Beklagten im vorliegenden Verfahren vorgelegte Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens, aus dem neben dem Datum und der Uhrzeit der Einlieferung die jeweilige Postfiliale und die Sendungsnummer ersichtlich sind, zusammen mit einem von der Beklagten im Internet abgefragten Sendungsstatus („Die Sendung wurde am 28.7.2022 zugestellt.“) genüge nicht für einen Beweis des ersten Anscheins, dass das Schreiben der Klägerin tatsächlich zugegangen ist. Zwar habe der Bundesarbeitsgerichtshof angenommen, dass für den Absender eines Einwurf-Einschreibens bei

Kündigung zugegangen?

Einwurf-Einschreiben

Verfahrensgang

Revision unbegründet

kein Beweis erbracht

Einlieferungsbeleg
ungenügend

Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Beweis des ersten Anscheins streitet, dass die Sendung durch Einlegen in den Briefkasten bzw. das Postfach zugegangen ist, wenn ein näher beschriebenes Verfahren eingehalten wurde (BGH, Urt. v. 11.5.2023 – V ZR 203/22 – Rn 8; BGH, Urt. v. 27.9.2016 – II ZR 299/15 – Rn 33). Ob der Senat dem BGH folge, könne aber vorliegend offenbleiben. Die Beklagte habe den Auslieferungsbeleg schließlich nicht vorgelegt und sei hierzu wegen des zwischenzeitlich eingetretenen Fristablaufs nicht mehr in der Lage. Die Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens und die Darstellung seines Sendungsverlaufs begründen ohne die Vorlage einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Da durch die Absendung eines Schreibens nicht der Nachweis seines Zugangs erbracht werden könne, sei der Einlieferungsbeleg für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung.

Der Ausdruck des Sendungsstatus, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt sind, bietet ebenfalls keine ausreichende Gewähr für einen Zugang. In diesem Fall lässt sich weder feststellen, wer die Sendung zugestellt hat noch gibt es ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass das vom Bundesgerichtshof beschriebene oder das jeweils gültige Verfahren der Deutschen Post AG für die Zustellung der eingelieferten Postsendung tatsächlich eingehalten wurde. Der Sendungsstatus ist kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg.

III. Der Praxistipp

Welchen Beweiswert die Ein- und (reproduzierten) Auslieferungsbelege beim Einwurfeinschreiben haben, ist umstritten. So ist der verneinenden Auffassung zuzustimmen, dass mit Hilfe dieser Belege der Anscheinsbeweis für den Zugang der Erklärung beim Empfänger nicht geführt werden kann (anders der BGH). Schließlich kann die Erklärung auch noch nach Eintritt in den Machtbereich untergehen oder abhanden kommen. Außerdem ist es denkbar, dass die Zustellperson die Erklärung – insbesondere in Mehrfamilienhäusern – in den falschen Briefkasten wirft (vgl. OLG Koblenz, Urt. v. 28.1.2005 – 11 WF 1013/04; LAG Hamm, Urt. v. 5.8.2009 – 3 Sa 1677/08; ArbG Düsseldorf, Urt. v. 6.4.2017 – 10 Ca 7262/16; ArbG Düsseldorf, Urt. v. 22.2.2019 – 14 Ca 465/19; ArbG Reutlingen, Urt. v. 19.3.2019 – 7 Ca 89/18).

Ob das BAG zukünftig dem BGH folgt, hat es jüngst ebenfalls offengelassen (BAG v. 20.6.2024 – 2 AZR 213/23). Das BAG hatte zwar richtigerweise entschieden, dass ein Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen, gegeben ist, nicht aber die Frage beantwortet, ob er sich der Auffassung des BGH anschließt, wonach die Vorlage des Einlieferungsbelegs und einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs mit der Unterschrift des Zustellers einen Beweis des ersten Anscheins für einen Zugang des Schreibens an dem auf dem Auslieferungsbeleg genannten Tag begründet.

Arbeitgebern bleibt vor diesem Hintergrund zu raten, einen individuellen Boten (idealerweise keinen Kurierdienst) des Unternehmens mit der Zustellung von Kündigungen zu betrauen, um die erheblichen Beweisschwierigkeiten bei der Zustellung via Einwurf-Einschreiben zu vermeiden.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kamann@michelspmks.de

Sendungsstatus reicht nicht

umstrittene Rechtsfrage

BAG lässt es offen

Bote statt Einschreiben

LAG Niedersachsen: Anspruch auf Überstundenvergütung, Darlegungs- und Beweislast

1. Die Beurteilung des Tatsachenvortrags als glaubhaft kann nicht ohne Berücksichtigung des Beklagtenvorbringens erfolgen. Erst wenn die Behauptungen der Parteien divergieren, ist es Aufgabe der Tatsachengerichte, sich nach den Vorgaben des § 286 Abs. 1 ZPO eine Überzeugung zu bilden, welche der tatsächlichen Behauptungen für wahr und welche für unwahr zu erachten sind.

2. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG beinhaltet bei einem unionsrechtskonformen Verständnis auch die – grundsätzliche – Verpflichtung der Arbeitgeberin, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, dass Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst (vgl. BAG, Urt. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 Rn 43 ff.). Es gibt keinen Grund, warum es der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine ohnehin bestehende Verpflichtung zur Arbeitsaufzeichnung nicht zumutbar sein soll, ihre hieraus gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitnehmer im Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegenzuhalten.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Niedersachsen, Urt. v. 9.12.2024 – 4 SLa 52/24

I. Der Fall

Die Klägerin arbeitet auf der Basis eines Formulararbeitsvertrages in der Kfz-Werkstatt der Beklagten. Ihr oblag die Annahme von Reparaturaufträgen, die Annahme und Führung von Telefonaten und die Erledigung sonstiger Büroarbeiten. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag weist eine wöchentliche Arbeitszeit von 24 Stunden aus. Neben der Klägerin sind zwei weitere Arbeitnehmer und der Geschäftsführer der Beklagten tätig.

Mit der Klage macht die Klägerin die Bezahlung von rund 3400 Überstunden geltend. Sie trägt hierzu vor, anders als vertraglich festgehalten, habe sie wochentäglich während der Öffnungszeiten der Beklagten von 8:00 – 18:00 Uhr, unterbrochen durch eine einstündige Pause, gearbeitet. Darüber hinaus habe sie auch an Samstagen gearbeitet. Zur Darlegung ihrer Arbeitszeiten legte die Klägerin eine im Nachhinein erstellte Tabelle vor und behauptet, aus dieser ergebe sich der Mindestumfang der von ihr geleisteten Arbeitszeiten hervor.

Die Arbeitgeberin bestreitet die regelmäßige Mehrarbeit der Klägerin. Auch wenn ihr keine konkreten Aufzeichnungen zu den Arbeitsleistungen der Klägerin vorlägen, sei die Behauptung des Arbeitsumfangs durch die Klägerin nicht glaubhaft. Das ergebe sich bereits aus einem erheblichen Umsatzrückgang seit dem Jahr 2020, der den Arbeitsanfall auch für die Klägerin erheblich verringert habe. Im Übrigen habe sie etwaige Mehrarbeit nicht angeordnet. Die Klägerin habe vielmehr ohne Kenntnis und Billigung der Beklagten zusätzliche Arbeit geleistet.

Das Arbeitsgericht hat die Vergütungsklage der Klägerin abgewiesen (ArbG Oldenburg, Urt. v. 14.12.2023 – 6 Ca 120/23). Es hat den Vortrag der Klägerin zu den geleisteten Überstunden sowie zu deren Anordnung und/oder Duldung durch die Arbeitgeberin für unsubstantiiert erachtet. Die hiergegen gerichtete Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen war überwiegend erfolgreich.

vertragliche Arbeitszeit

regelmäßige Mehrarbeit

Bestreiten des Arbeitgebers

Verfahrensgang

II. Die Entscheidung

Anders als die Vorinstanz kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Darlegungen der Klägerin zu den von ihr behaupteten Überstunden ausreichend seien. Der Umfang der Darlegungslast entspreche demjenigen, den ein Arbeitnehmer für die Behauptungen der von ihm arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit, der Normalarbeit, zu erbringen habe. Hierzu sei es zunächst ausreichend, wenn der Arbeitnehmer darlege, von wann bis wann Mehrarbeit geleistet habe oder diese Arbeitsleistung auf Weisung des Arbeitgebers bereitgehalten habe. Sodann sei es Sache des Arbeitgebers diese Darlegung substantiiert zu bestreiten.

Im zu entscheidenden Sachverhalt sei die Beklagte den Darlegungen der Klägerin nicht ausreichend entgegengetreten. So habe die Beklagte insbesondere nicht vorgetragen, welche Arbeiten der Klägerin konkret aufgetragen worden seien und dass diese in der vereinbarten Arbeitszeit hätten geleistet werden können. Auch habe die Beklagte zu keinem einzigen von der Klägerin in ihrer Aufstellung genannten Datum konkret vorgetragen, dass keine oder geringere Arbeitsleistung erbracht worden sei. Schließlich sei auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte ihrer Verpflichtung, die Arbeitszeit zu erfassen, nicht nachgekommen ist.

Das Landesarbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung zwar fest, dass sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Missachtung der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung nicht auf die Darlegungs- und Beweislast in Form einer Beweislastumkehr oder einer Beweislastverschiebung auswirke. Allerdings erkennt das Gericht eine „substantiierte Erwiderungslast“ des Arbeitgebers auf den Vortrag des Arbeitnehmers zu den geleisteten Arbeitszeiten. Wenn der Arbeitgeber diesen Darlegungen aufgrund fehlender Arbeitszeiterfassung nicht entgegengetreten könne, könne das nicht unberücksichtigt bleiben.

Schließlich habe die Klägerin auch ausreichend zur Anordnung bzw. der Billigung der Mehrarbeit durch die Arbeitgeberin vorgetragen. Da der Geschäftsführer der Beklagten selbst vor Ort tätig gewesen sei, könne diesem die umfangreiche Mehrarbeit der Klägerin während der gesamten Öffnungszeit des Betriebes nicht entgangen sein.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist insbesondere deshalb bemerkenswert, da das Gericht zwar einerseits darauf hinweist, dass die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Rechtsstreit über die Vergütung von Mehrarbeit habe, dies im zu entscheidenden Sachverhalt jedoch anders zu beurteilen sei. Die Begründung, das Fehlen einer Arbeitszeiterfassung und der nicht konkretisierte Vortrag zu behaupteten Arbeitszeiten des Arbeitnehmers führe in dieser Konstellation doch zu einer Auswirkung der nicht durchgeführten Zeiterfassung, ist nicht überzeugend. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht die dort anhängige Revision zum Anlass nimmt, die Auswirkungen einer fehlenden Arbeitszeiterfassung außerhalb des Arbeitsschutzrechtes zu konkretisieren.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen Überlegung gibt die Entscheidung allerdings neuerlich Anlass darauf hinzuweisen, dass die Durchführung einer Arbeitszeiterfassung nicht nur eine Last, sondern in vielen Fällen auch ein Vorteil sein kann. Dass die entsprechende Verpflichtung durch den Gesetzgeber (wann auch immer das sein

Darlegung der Mehrarbeit

Arbeitszeiterfassung

substantiierte Erwiderungslast

Billigung der Mehrarbeit

Erleichterung für Durchsetzung von Überstundenvergütung?

Arbeitszeiterfassung

wird) begründet werden wird, ist sicher. Die Argumente für ein weiteres Zuwarten mit der Einführung einer Arbeitszeiterfassung nehmen auch angesichts dieser Entscheidung weiter ab.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, pillok@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 ABR 28/24 –

Wirksamkeit einer Betriebsratswahl – Betriebszugehörigkeit von sog. Matrix-Führungskräften

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl.

Die Arbeitgeberin erbringt Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie und des Vertriebs von IT-Produkten. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung sind bei ihr fünf Organisationseinheiten als Betriebe festgelegt. Anfang Mai 2022 wurde im Betrieb Region Süd die Betriebsratswahl eingeleitet. In der Wählerliste waren neben 498 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 128 Führungskräfte angeführt. Diese sind Vorgesetzte der Arbeitnehmer des Betriebs Süd, aber zugleich auch von Arbeitnehmern in anderen Betrieben. Die Führungskräfte haben unterschiedliche Aufgaben, verfügen aber jedenfalls nicht über eine eigenständige Kompetenz zur Einstellung oder Entlassung der angeleiteten Arbeitnehmer, zur Erteilung von Abmahnungen, Gewährung von Gehaltserhöhungen oder Anordnungen neuer Aufgabenzuweisungen. In ihren Arbeitsverträgen ist regelmäßig ein Standort vereinbart, dem sie zugeordnet sind, der jedoch nicht in der Region Süd liegt. Teilweise sind sie im Homeoffice tätig, haben aber auch die Möglichkeit zur Büroarbeit. Hierfür hält die Arbeitgeberin an sämtlichen Standorten Räumlichkeiten vor. Ihre Vorgesetzten sind leitende Angestellte i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes, haben ihren Arbeitsort teilweise im europäischen Ausland und sind – soweit sie im Inland arbeiten – nicht zwangsläufig demselben Betrieb wie die von ihnen geführte Führungskraft zugeordnet. Aus der streitbefangenen Wahl ging der zu 2. beteiligte elfköpfige Betriebsrat hervor.

Die Arbeitgeberin hat diese Wahl angefochten und einen Verstoß gegen § 7 Satz 1 BetrVG als eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht geltend gemacht. In die Wählerliste seien Führungskräfte aufgenommen worden, welche tatsächlich nicht dem Betrieb Region Süd angehörten. Es komme in diesem Zusammenhang nicht auf die tatsächliche Eingliederung nach § 99 Abs. 1 BetrVG an. Würden die Führungskräfte trotz ihrer fehlenden disziplinarischen Weisungsbefugnisse als in alle Betriebsorganisationen eingegliedert gelten, würde sich das Wahlgewicht der „echten“ betriebsangehörigen Arbeitnehmer verringern. Außerdem wären die Führungskräfte im Gesamtbetriebsrat überrepräsentiert. Im Zusammenhang mit den Wahlvorschriften komme – anders als beim Mitbestimmungstatbestand des § 99 Abs. 1 BetrVG – die Annahme einer „Mehrfach-Eingliederung“ der Führungskräfte nicht in Betracht. Der Betriebsrat meint, Betriebszugehörigkeit setze eine Eingliederung in den Betrieb voraus. Diese sei als Realakt deckungsgleich mit dem Einstellungsbegriff des § 99 BetrVG. Das fachliche sowie nicht unerhebliche Teile des disziplinarischen Weisungsrechts seien auf die sog. Matrix-Führungskräfte übertragen. Somit seien die im Streit stehenden 128 Führungskräfte auch in den Betrieb Region Süd eingegliedert.

Wirksamkeit einer Betriebsratswahl

Terminvorschau BAG

Das Arbeitsgericht hat dem Wahlanfechtungsantrag stattgegeben; die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, mit der er weiter die Abweisung des Wahlanfechtungsantrags erstrebt.

Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 13.6.2024 – 3 TaBV 1/24

Termin der Entscheidung: 22.5.2025, 11:00 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutsche Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.