

**NOMINIERT**  
**JUVE Awards 2024**  
Kanzlei des Jahres  
für Arbeitsrecht



GLEICH. GELESEN.

# Newsletter Arbeitsrecht

---

Ausgabe 3 / 2024

Arbeitsrechtliche Folgen des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag

Präventionsverfahren vor der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer?

BAG: Ausschlussfristenregelungen im Arbeitsvertrag

BAG: Beweis des ersten Anscheins für den Zugang eines Einwurf-Einschreibens

BAG: Besonderer Vereinsvertreter gemäß § 30 BGB als arbeitnehmerähnliche Person

LAG Rheinland-Pfalz: Keine Stundengutschrift für Betriebsratsarbeit im Urlaub

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

# Arbeitsrechtliche Folgen des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag

Am 21.06.2024 wurde das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) im Bundesgesetzblatt verkündet. Es tritt am 01.11.2024 in Kraft. Auch wenn der Titel es nicht vermuten lässt, enthält dieses Gesetz Regelungen, die sich im Arbeitsrecht auswirken. Diese sollen hier kurz dargestellt werden. Die komplexeren Verfahrensregelungen werden nur kursorisch angesprochen.

## I. Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags

Gem. § 2 Abs. 1 SBGG können Personen, deren Geschlechtsidentität von ihrem Geschlechtseintrag abweicht, gegenüber dem Standesamt erklären, dass die Angabe zum Geschlecht durch eine andere Angabe gem. § 22 Abs. 3 PStG ersetzt wird (weiblich, männlich oder divers). Auch eine Streichung ist möglich, so dass kein Geschlechtseintrag mehr vorhanden ist. Gleichzeitig sind gem. § 22 Abs. 3 SBGG Vornamen zu bestimmen, die dem Geschlechtseintrag entsprechen. Nach erfolgter Änderung gilt eine Sperrfrist von einem Jahr für eine erneute Änderung, § 5 Abs. 1 SBGG.

## II. Wirkungen des Geschlechtseintrages

§ 6 Abs. 1 SBGG sieht vor, dass der jeweils aktuelle Geschlechtseintrag und die jeweils aktuellen Vornamen im Rechtsverkehr maßgeblich sind, soweit auf diese Zuordnung und die Vornamen Bezug genommen wird und durch Gesetz nichts anderes bestimmt wird.

Im Arbeitsleben relevant ist die Regelung des § 6 Abs. 2 SBGG. Danach bleibt das Recht, den Zugang zu Einrichtungen und Räumen zu regeln, der Vertragsfreiheit und dem Hausrecht

des jeweiligen Eigentümers oder Besitzers vorbehalten. Die Gesetzesbegründung spricht dann die auch im Arbeitsleben relevante Frage des Zugangs zu geschlechtsspezifischen Toiletten und Umkleieräumen an (BT-Drucks. 20/9049, S. 42). Danach können auch zukünftig Personen nach einer Änderung des Geschlechtseintrags nicht lediglich unter Berufung auf den Eintrag im Personenstandsregister eine bestimmte Behandlung und zum Beispiel den Zugang zu geschlechtsspezifischen Toiletten oder Umkleieräumen verlangen. Gleichzeitig wird hier aber auch keine Lösung aufgezeigt, sondern darauf verwiesen, dass in der Praxis immer individuell passende Lösungen gefunden werden. Der Anhang zur ArbStättV sieht vor, dass Toiletten, Waschräume und Umkleieräume für Männer und Frauen getrennt einzurichten sind oder eine getrennte Nutzung zu ermöglichen ist. Ob für die Nutzung dieser Räumlichkeiten am Arbeitsplatz an das biologische Geschlecht oder an das Geschlecht angeknüpft wird, für welches die Erklärung nach dem SBGG abgegeben wurde, bleibt offen. Hier wird abzuwarten bleiben, welche „individuell passenden Lösungen“ sich zukünftig herausbilden.

## III. Quotenregelungen

Das BetrVG kennt in § 15 ebenso wie einzelne Personalvertretungsgesetze (§ 15 NPersVG, § 13 HessPVG) Regelungen zur Berücksichtigung von Geschlechtern in Gremien. § 7 SBGG sieht vor, dass bei Quotenregelungen für die Besetzung von Gremien auf das im Zeitpunkt der Besetzung eingetragene Geschlecht abgestellt wird. Diese Quotenregelung bezieht sich nur auf Männer und Frauen. Die Einbeziehung von Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne eine Angabe wird nicht im SBGG geregelt, sondern bleibt gemäß § 7 Abs. 3 SBGG dem jeweiligen materiellen Recht vorbehalten. § 7 SBGG hat daher beispielsweise nicht zur Folge, dass für Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne eine Geschlechtsangabe Quotenvorgaben einzuhalten sind, die nach dem materiellen Recht ausdrücklich für Frauen und Männer vorgesehen sind, wie etwa eine Vorgabe zum Verhältnis

von Frauen und Männern bei der Besetzung bestimmter Positionen. Eine Änderung des Geschlechtseintrags während der Wahlperiode hat keinen Einfluss auf die Gremienbesetzung (vgl. BT-Drs.20/9049, S. 45). § 7 Abs. 2 SBGG stellt dann klar, dass eine nach der Besetzung erfolgte Änderung des Geschlechtseintrages und die hieraus resultierende Unterschreitung der Quote so lange unbeachtlich ist, bis die nächste Besetzung ansteht.

#### IV. Änderung von Registern oder Dokumenten

Erhebliche Auswirkungen kann die Regelung des § 10 Abs. 2 SBGG haben. Nach dieser Vorschrift kann eine Person verlangen, dass Dokumente, soweit diese Angaben zum Geschlecht und dazu den Vornamen enthalten, mit dem geänderten Geschlechtseintrags und den geänderten Vornamen neu ausgestellt werden, soweit ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht werden kann. Hierzu gehören unter anderem Zeugnisse und andere Leistungsnachweise, Ausbildungs- und Dienstverträge. Der Anspruch richtet sich gem. § 10 Abs. 3 SBGG gegen die Person, die das zu ändernde Dokument ausgestellt hat. Bei der Neuausstellung sind die zu ändernden Dokumente von dieser Person im Original vorzulegen und von der Stelle, welche die Dokumente ausgestellt hatte, einzuziehen oder für ungültig zu erklären. Diese Norm soll es den betroffenen Personen ermöglichen, Bewerbungsunterlagen ohne Erläuterung einer Vornamensänderung zu verfassen. Diese Regelung hat zur Folge, dass Arbeitgeber z.B. in der Vergangenheit ausgestellte Zeugnisse erneut ausstellen müssen.

Hieran werden sich vielfältige Folgefragen anknüpfen, z.B. welches Briefpapier (Design) zu verwenden ist oder was passiert, wenn die Personen nicht mehr im Unternehmen tätig sind, die ehemals das Zeugnis unterzeichnet haben.

Diese Verpflichtung wird Arbeitgeber zudem nicht berechtigen, zukünftig auf unbestimmte Zeit Personalakten ehemaliger Mitarbeiter aufzubewahren, um zu überprüfen, ob in der

Vergangenheit derartige Zeugnisse o.ä. ausgestellt wurden. Vielmehr soll es insoweit ausreichen, wenn die die Neuausstellung beantragende Person das Dokument vorlegt.

Sofern die ausstellende Stelle nicht mehr existiert, geht die Pflicht auf deren Rechtsnachfolger über, die dann zur Ausstellung einer Zweitschrift befugt ist (vgl. § 10 Abs. 3 Ziff. 3 SBGG).

Die die Neuausstellung beantragende Person hat die angemessenen Kosten zu tragen.

Eine Beschränkung, wie häufig eine Person die Neuausstellung derartiger Dokumente verlangen kann, besteht nicht. Das heißt, es ist zumindest theoretisch der Fall denkbar, dass nach Ablauf der Sperrfrist gem. § 5 SBGG erneut eine Erklärung gem. § 2 Abs. 1 SBGG abgegeben wird und dann wieder die Ausstellung der Dokumente verlangt wird.

Die Gesetzesbegründung erläutert, dass kein Anspruch des Betroffenen bestehen soll, vom Arbeitgeber rechtmäßig in die Personalakte aufgenommene Dokumente (Dritter) zu ändern. Vielmehr wird die Person auf den Aussteller verwiesen (BT-Drs. 20/9049, S. 49). Wenn aber der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin nach Erhalt der geänderten Dokumente diese bei dem aktuellen Arbeitgeber zur Einreichung bringt, wird wohl ein Anspruch darauf bestehen, diese Dokumente in die Personalakte aufzunehmen.

#### V. Bewertung

Ob in der Praxis viele Fälle vorkommen werden, in denen die Normen des SBGG im Arbeitsalltag relevant werden, bleibt abzuwarten. Im Einzelfall werden diese Normen, insbesondere § 10 Abs. 2 SBGG, aber tatsächliche Probleme bereiten können.

*Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg*

# Präventionsverfahren vor der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer?

Bekanntlich greift der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer gem. § 168 SGB IX erst nach 6-monatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses ein, § 173 SGB IX. Müssen Arbeitgeber aber vor der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers während der 6-monatigen Wartezeit ein sog. Präventionsverfahren durchführen? Die Frage müssen Arbeitgeber sich stellen, nachdem verschiedene Arbeitsgerichte insoweit divergierende Entscheidungen getroffen haben.

## I. Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX sieht vor, dass bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer zunächst die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt eingeschaltet werden müssen. Auf diese Weise sollen dann alle möglichen Maßnahmen und Hilfen erörtert werden, die zu der Beseitigung der Schwierigkeiten beitragen können, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Die Durchführung eines solchen Präventionsverfahrens ist für Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtend. Versäumen sie diese Pflicht, so wird eine Diskriminierung des schwerbehinderten Arbeitnehmers vermutet. Das Problem: Eine gegen ein Diskriminierungsverbot verstößende Kündigung ist unwirksam (§ 134 BGB).

## II. Die neue Rechtsunklarheit

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 21.04.2016 - 8 AZR 402/14) ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens in der Wartezeit keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Dies wurde vor allem mit einem Vergleich zum allgemeinen

Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz begründet, der ebenfalls erst nach 6-monatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses eingreift.

Dieser Rechtsauffassung widersprechen nunmehr einige Arbeitsgerichte (ArbG Köln, Urteil vom 20.12.2023 - 18 Ca 3954/23, ArbG Freiburg, Urteil vom 04.06.2024 - 2 Ca 51/24). Sie vertreten die Auffassung, dass ein Präventionsverfahren auch in der Wartezeit erforderlich sei. Ob diese Auffassung der Integration schwerbehinderter Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienlich ist, erscheint jedenfalls zweifelhaft. Grund hierfür ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 10.02.2022 - C-485/20. Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in der Probezeit sei ohne vorherige Prüfung anderer Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung durch ein entsprechendes Verfahren ein Verstoß gegen Europarecht.

Da § 167 Abs. 1 SGB IX ihre Grundlage in der RL 2000/78/EG findet, ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für die Auslegung dieser Vorschrift zwar grundsätzlich maßgeblich. Allerdings lag der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ein Fall aus Belgien zugrunde, in dem die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis erst lange nach Ablauf von 6 Monaten festgestellt worden war.

## III. Fazit und Folgen für die Praxis

Derzeit ist für das deutsche Arbeitsrecht also nicht geklärt, ob ein Präventionsverfahren Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist. Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung sollten Arbeitgeber vor der bei Kündigungen Schwerbehinderter auch während der Wartezeit vorsorglich ein Präventionsverfahren durchführen, um die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht zu riskieren. Gerne unterstützen wir Sie hierbei.

*Dr. Jennifer Rasche und Julia Illig, Fachanwältinnen für Arbeitsrecht, beide Hannover*

# Ausschlussfristenregelungen im Arbeitsvertrag

BAG, Urteil vom 16.04.2024 - 9 AZR 181/23

## Der Fall

Der Arbeitnehmer war als Co-Pilot beschäftigt. Mit ihm wurde noch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Darlehensvertrag zur Finanzierung der für die Erlangung der Flugberechtigung anfallenden Kosten geschlossen, da er zum Zeitpunkt seiner Einstellung nicht über eine erforderliche weitere Flugberechtigung verfügte. Des Weiteren wurde ein Arbeitsvertrag geschlossen, der eine zweistufige Ausschlussfrist enthielt, der alle „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ unterfallen sollten.

Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten im Zuge dessen beendet. Der Darlehensvertrag wurde durch den Insolvenzverwalter gekündigt und der Beklagte zur Zahlung der ausstehenden Darlehensraten aufgefordert. Die gerichtliche Geltendmachung durch Insolvenzverwalter war erfolglos.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Anspruch auf Rückzahlung des Darlehens verfallen ist, da er nicht innerhalb der vertraglich festgelegten Ausschlussfristen geltend gemacht worden war. Die Ausschlussfristen aus dem Arbeitsvertrag fänden auf diesen Rückzahlungsanspruch Anwendung, da es sich um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis handle. Unter „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ würden alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche fallen, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander hätten. Auch Ansprüche, die nicht im unmittelbaren Austauschverhältnis stehen, seien „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Es komme hierbei auf den Entstehungsbereich des Anspruchs an.

Entscheidend sei die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis. Der Darlehensvertrag und der Arbeitsvertrag waren nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eng miteinander verknüpft, sodass die Ausschlussfristenregelung auch auf die Ansprüche aus dem Darlehensvertrag Anwendung fand.

Zwar sei die Ausschlussfristenregelung wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB teilweise unwirksam. Denn in der Regelung war nicht vorgesehen, dass Ansprüche aus vorsätzlichen Pflichtverletzungen zeitlich unbegrenzt sind. Das Bundesarbeitsgericht hat dann aber klargestellt, dass sich die Insolvenzschuldnerin (= Arbeitgeberin) als Verwenderin der AGB nicht auf die Unwirksamkeit der von ihr selbst geschaffenen Klausel berufen dürfe.

Im Ergebnis war daher der Anspruch auf Rückzahlung des restlichen Darlehens verfallen, da der Insolvenzverwalter die Ausschlussfristen unstreitig nicht eingehalten hatte.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung macht deutlich, dass Ausschlussfristen von beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien stets beachten werden sollten.

Weiter zeigt sich aber (erneut), dass bei der Formulierung der Ausschlussfrist sehr genau geprüft werden muss, ob diese den jeweils geltenden Regelungen entspricht. Tut sie dieses nicht, kann der Arbeitgeber sich auf die Nichteinhaltung der Frist gegenüber dem Beschäftigten nicht berufen, ist aber selbst – wie diese Entscheidung zeigt – an die Vorgaben der Ausschlussfrist gebunden.

Weiter wird durch die Entscheidung deutlich, dass die Ausschlussfristen nicht ausschließlich nur Ansprüche betreffen, die im Arbeitsvertrag selbst geregelt sind.

*Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen*

# Beweis des ersten Anscheins für den Zugang eines Einwurf-Einschreibens

BAG, Urteil vom 20.06.2024 - 2 AZR 213/23

## Der Fall

Die Parteien stritten über den Zeitpunkt des Zugangs eines Kündigungsschreibens und daraus resultierend über die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Im Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende vorgesehen. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021. Das Kündigungsschreiben vom 28.09.2021 wurde am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen. Die Klägerin bestreitet den Einwurf des Kündigungsschreibens in ihren Hausbriefkasten zu den üblichen Postzustellungszeiten und trägt vor, dass daher mit einer Entnahme am selben Tag nicht zu rechnen gewesen und folglich der Zugang erst am 01.10.2021 erfolgt sei. Aus ihrer Sicht habe das Arbeitsverhältnis somit erst mit Ablauf des 31.03.2022 geendet. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung der Vorinstanzen bestätigt und die Revision der Klägerin zurückgewiesen. Der Beklagte habe mit seiner Kündigung zum 31.12.2021 die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist eingehalten, da der Klägerin das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zugegangen sei.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofes gehe eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden i.S.d. § 130 Abs. 1 S. 1 BGB 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“.

Das Landesarbeitsgericht habe zu Recht angenommen, es bestehe ein Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt wurde. Die Grundsätze des Anscheinsbeweises begründen weder eine zwingende Beweisregel noch eine Beweisvermutung und auch keine Beweislastumkehr zulasten einer Partei. Ein Anscheinsbeweis werde vielmehr dadurch erschüttert, dass der Prozessgegner atypische Umstände des Einzelfalls darlegt und im Fall des Bestreitens Tatsachen nachweist, die die ernsthafte, ebenfalls in Betracht kommende Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen.

Nach diesem Maßstab bestand ein Anscheinsbeweis, dass das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 der Klägerin zugegangen ist, da unstreitig festgestellt wurde, dass das Schreiben am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt wurde. Dies begründet den Beweis des ersten Anscheins dafür, dass der Einwurf innerhalb der postüblichen Zustellzeiten erfolgt ist. Maßgeblich ist allein der Umstand, dass sich die übliche Postzustellungszeit aus der Arbeitszeit der Postbediensteten ergibt und die Zustellung vorliegend durch einen solchen Bediensteten erfolgt ist. Die Klägerin hat den Beweis des ersten Anscheins nicht erschüttert.

## Unser Kommentar

Mit dieser Entscheidung ist die Frage des Zugangszeitpunkts bei Einwurf-Einschreiben geklärt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass in einem atypischen Fall nicht auf den Anscheinsbeweis zurückgegriffen werden kann, so dass sich bei „zeitkritischen“ Kündigungen stets eine Zustellung per Bote empfiehlt.

*Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt*

# Besonderer Vereinsvertreter gemäß § 30 BGB als arbeitnehmerähnliche Person

BAG, Beschluss vom 11.07.2024 - 9 AZB 9/24

## Der Fall

Die Parteien streiten im Rahmen einer Klage, die die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG und die wirksame Inanspruchnahme von Elternzeit zum Gegenstand hat, über die Zuständigkeit der Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen.

Der Beklagte verfolgt in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins gemeinnützige Zwecke. Die Klägerin war bei ihm als Geschäftsführerin beschäftigt. Der Vorstand des beklagten Vereins erteilte der Klägerin eine Vollmacht unter anderem mit dem Inhalt, dass sie als besondere Vertreterin nach § 30 BGB angestellt sei. Im Jahr 2023 verlangte die Klägerin Elternzeit, die von der Vorstandsvorsitzenden mit der Begründung abgelehnt wurde, dass sie aufgrund ihrer Stellung als Geschäftsführerin keinen Anspruch hierauf habe. Der beklagte Verein kündigte das Anstellungsverhältnis und widerrief die der Geschäftsführerin erteilte Vollmacht mit sofortiger Wirkung.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig erklärt. Hiergegen wendet sich der beklagte Verein mit der Rechtsbeschwerde.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Rechtsbeschwerde zurück. Der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen stehe nicht entgegen, dass die Klägerin besondere Vertreterin des beklagten Vereins nach § 30 BGB gewesen

sei. Danach kann in Vereinen durch Satzung bestimmt werden, dass für gewisse Geschäfte besondere Vertreter zu bestellen sind. Diese seien dann satzungsmäßige Organe des Vereins. Nach Beendigung der Organstellung ende die Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG und die Gerichte für Arbeitssachen seien zuständig. Vorliegend entfalle diese Fiktion mit dem Widerruf der erteilten Vollmacht. Auch handele es sich bei den Klagegegenständen um bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis. Die Klägerin sei arbeitnehmerähnliche Person nach § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG. Ihre wirtschaftliche Abhängigkeit und ihre soziale Schutzbedürftigkeit ergebe sich aus der Vollzeitätigkeit, den erzielten monatlichen Einkünften und der vertraglichen Weisungsgebundenheit, die in der sozialen Typik mit der eines Arbeitnehmers vergleichbar sei. Im Ergebnis handele es sich bei dem Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Person“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zukomme. Die Würdigung des Beschwerdegerichts sei nur daraufhin überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, bei der Subsumtion den Rechtsbegriff wieder aufgegeben oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat.

## Unser Kommentar

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen besagt noch nichts darüber, ob Arbeitnehmerschutzbestimmungen auf die Rechtsverhältnisse zu arbeitnehmerähnlichen Personen anzuwenden sind. Die Rechtsprechung hat es bislang grundsätzlich als unbedenklich angesehen, dass bestimmte Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht auch zu Gunsten arbeitnehmerähnlicher Personen für anwendbar erklärt worden sind. Dies gilt insbesondere für das Kündigungsschutzgesetz sowie für die Vorschriften über den Betriebsübergang.

*Clara Kaciran-Demir, Rechtsanwältin, Hannover*

# Keine Stundengutschrift für Betriebsratsarbeit im Urlaub

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.06.2024 - 5 Sa 255/23

## Der Fall

Die Arbeitgeberin und der Kläger, der zugleich Betriebsratsvorsitzender ist, stritten um die Erteilung einer Stundengutschrift über 18,5 Stunden für erfolgte Betriebsratsarbeit während seines Urlaubs.

Der Kläger beantragte für den Zeitraum des 19.12. - 23.12 fünf Tage Erholungsurlaub, den die Beklagte genehmigte. Nach der bereits erfolgten Genehmigung des Urlaubs informierte der Betriebsrat den Arbeitgeber, dass am 21.12 eine Betriebsversammlung stattfinden werde.

Der Kläger unterbrach dann seinen Erholungsurlaub sowohl zur Vorbereitung, Durchführung als auch Nachbereitung der Betriebsversammlung.

Der Kläger verlangte danach von der Arbeitgeberin seinem Arbeitszeitkonto die hierfür angefallenen Stunden gutzuschreiben. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab.

## Die Entscheidung

Die Klage wurde sowohl in der ersten als auch in der zweiten Instanz abgewiesen.

Einen Anspruch auf die begehrte Stundengutschrift habe der Kläger nicht, auch nicht aus § 37 Abs. 2 BetrVG. Der Kläger war zu dem Zeitpunkt der angefallenen Betriebsratsarbeit bereits von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung durch den gewährten Erholungsurlaub befreit.

Es sei nicht möglich den Urlaub einseitig ohne Zustimmung der Arbeitgeberin zu unterbrechen. Nach Urlaubsbewilligung eintretende, nicht unmittelbar vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände, die dazu führen, dass der

Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht oder nicht vollständig in der beabsichtigten Weise nutzen kann, fielen grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers.

Der Kläger habe zudem auch keinen Anspruch gem. § 37 Abs. 3 BetrVG. Hiernach haben Betriebsratsmitglieder für Betriebsratstätigkeiten, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Solche betriebsbedingten Gründe seien hier allerdings nicht anzunehmen, da der Kläger entschieden habe in seinem Erholungsurlaub Betriebsratstätigkeiten wahrzunehmen.

Der Kläger habe für seinen Urlaub bereits eine Vergütung erhalten. Erhielte er eine weitere Stundengutschrift, wäre dies mit dem Ehrenamtsprinzip und dem Begünstigungsverbot unvereinbar.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung ist erfreulich und fügt sich konsequent in die Rechtsprechung ein.

Betriebsratsmitgliedern stehen grundsätzlich keine (weitergehenden) Vergütungsansprüche bzw. Freizeitausgleichsansprüche während einer bereits erteilten Arbeitsbefreiung zu. Anders könnte dies nur zu werten sein, falls es sich ausschließlich um Gründe aus der Sphäre des Arbeitgebers handeln sollte.

Die Aufgaben des BR-Vorsitzenden hätten konsequenterweise auch von seinem Stellvertreter wahrgenommen werden können. Zusätzlich obliegt bei Betriebsversammlungen ohnehin dem Betriebsrat die zeitliche Festlegung der Lage, sodass dieser ohne Weiteres hätte den Urlaub seines Vorsitzenden berücksichtigen können.

In der Praxis kann es daher lohnen, bei Zeitgutschriften genau zu prüfen, ob eine bereits erfolgte Arbeitsbefreiung vorliegt.

*Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen*



## Bevorstehende Veranstaltungen

8. Oktober 2024: „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer unter Beachtung sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen“, Vortrag am Münchener Juristische Gesellschaft e.V., ab 18:00 Uhr, weitere Informationen unter <https://www.m-j-g.de/> (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm)
4. November 2024: „Arbeitsrechtliche Formen der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit“, Online-Seminar der DeutscheAnwaltAkademie, 13:00 Uhr bis 18:30 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/seminare/arbeitsrechtliche-formen-der-unternehmensuebergreifenden-zusammen.56656> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).
14. November 2024: „Die Zukunft der Rente“, Vortrag an der Volkshochschule Coburg, 18:00 Uhr bis 19:30, Anmeldung unter <https://www.vhs-coburg.net/p/programmbereich/gesellschaft-494-C-10156247> (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm)

## Aktuelle Veröffentlichungen

Neues zu Fortbildungsvereinbarungen, Der Betrieb 2024, Heft 43 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BSG, Urteil vom 24.10.2023 - B 12 R 9/21 R, Teilnahme eines Privatarztes an vertragsärztlichem Notdienst, SGB 2024, S. 309 (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm)

Anmerkung zu ArbG Detmold, Urteil vom 26.06.2024 - 2 Ca 731/23, Auskunft über die Ausübung des Initiativrechts gegenüber dem Betriebsrat zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, ArbRAktuell 2024, 395 (Dr. Jennifer Rasche)

„Rentenpaket II“ Beitrag in der F.A.Z. vom 19.03.2024 <https://zeitung.faz.net/faz/wirtschaft/2024-03-19/b80311ec8f8cbb84b7bcb7881b992ae5/?GEPC=s5> (Mitautor Prof. Dr. Ralf Kreikebohm)

Newsroom-Beitrag beim Bundesverband Deutscher Privatkliniken e.V. „Reha-Vergütung: Kein Zwang zum Tarifvertrag“ <https://www.bdpk.de/newsroom/news/artikel/reha-verguetung-kein-zwang-zum-tarifvertrag> (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm)

## Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise  
Blankenburg**  
Frankfurt a.M.



**Daniel Bomm**  
Braunschweig



**Ulrike Brinkmann**  
Bremen



**Franziska Grüner**  
Berlin



**Dr. Karl von  
Hülsen**  
Berlin



**Julia Illig**  
Hannover



**Clara Kaciran-  
Demir**  
Hannover



**Prof. Dr. Ralf  
Kreikebohm**  
Braunschweig



**Dr. Lisa von  
Laffert**  
Berlin



**Dr. Jennifer  
Rasche**  
Hannover



**Dr. Henning  
Rauls**  
Braunschweig



**Jacqueline Roigk**  
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-  
Wittgenstein**  
Berlin



**Dr. Stefan Sasse**  
Magdeburg



**Julia Schönfeld**  
Bremen



**Dr. Gunnar  
Straube**  
Hannover



**Dr. Teemu Tietje**  
Bremen



**Oliver Wiethaus**  
Barcelona