

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2026 mit folgenden Themen:

- 1. Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds**
BAG, Urteil vom 18.06.2025, Az.: 7 AZR 50/24
- 2. Personelle Einzelmaßnahmen in Matrixstrukturen**
BAG, Beschluss vom 23.09.2025, Az.: 1 ABR 25/24
- 3. Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess**
BAG, Urteil vom 12.02.2025, Az.: 5 AZR 51/24

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds**
BAG, Urteil vom 18.06.2025, Az.: 7 AZR 50/24

Ein nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds endet mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Die Wahl in den Betriebsrat hat grundsätzlich nicht die Unwirksamkeit der ansonsten zulässigen Befristung zur Folge.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger war aufgrund zweier sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge bei der beklagten Arbeitgeberin tätig. Kurz nach Abschluss des zweiten befristeten Arbeitsvertrages wurde er in den bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat gewählt. Als das befristete Arbeitsverhältnis des Klägers auslief, wurde ihm kein neuer (befristeter oder unbefristeter) Arbeitsvertrag angeboten. Zum Zeitpunkt des Auslaufens seiner Befristung waren 17 weitere Arbeitnehmer im Hause der Beklagten befristet beschäftigt. 16 davon wurde ein unbefristeter Vertrag angeboten; nur dem Kläger und einem weiteren Betriebsratsmitglied nicht. Der Kläger sah hierin eine Diskriminierung wegen seiner Betriebsratsarbeit und stellte sich auf den Standpunkt, dass die Befristungsabrede insgesamt unzulässig ist. Hilfsweise begehrte er, die beklagte Arbeitgeberin zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu verurteilen.

Das BAG stellte zunächst heraus, dass die zwischenzeitlich erlangte Mitgliedschaft des Klägers im Betriebsrat der ansonsten zulässigen Befristung seines Arbeitsverhältnisses nicht entgegenstehen würde; erst recht würde sich hieraus keine nachträgliche Unwirksamkeit der Befristungsabrede ergeben. Zwar sei nach § 78 Satz 2 BetrVG eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern verboten, hieraus folge aber kein Anspruch eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds auf Abschluss eines (unbefristeten) Folgevertrages. Dies sei nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber einen solchen Folgevertrag gerade wegen der Betriebsratstätigkeit ablehnt und den Arbeitnehmer damit aufgrund seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt. Insoweit trage das betroffene Betriebsratsmitglied die Darlegungs- und Beweislast. Da dieses regelmäßig nicht wissen könne, ob der Arbeitgeber gerade aufgrund der Betriebsratstätigkeit einen Folgevertrag ablehnt, habe dies eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast zur Folge. Nach dieser sei es zunächst ausreichend, wenn das Betriebsratsmitglied Indizien für eine entsprechende Benachteiligung vorträgt. Sodann müsse der Arbeitgeber nachweisen, dass sachliche Gründe für die fehlende Entfristung ausschlaggebend waren. Vorliegend hatte die beklagte Arbeitgeberin solche sachlichen Gründe geliefert, indem sie – vom Kläger unbestritten – vorgetragen hatte, dass es mit diesem insbesondere während des zweiten befristeten Arbeitsvertrages zu verschiedenen Differenzen und Problemen gekommen war, die ausschließlich in der Arbeitsleistung des Klägers begründet lagen. Raum für die Annahme einer Benachteiligung des Klägers nur und ausschließlich wegen seiner Betriebsratstätigkeit blieb nach Auffassung des BAG daher nicht.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Betriebsratsmitglieder sind wegen ihrer Betriebsratstätigkeit durch verschiedene gesetzliche Vorschriften geschützt. Neben dem Benachteiligungsverbot aus § 78 BetrVG enthält § 15 KSchG einen umfassenden Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Vor anderen Beendigungstatbeständen wie dem Auslauf einer Befristung schützt die Vorschrift dagegen (leider) nicht; dies wird oftmals übersehen. Befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern bleibt daher allenfalls, wie im vorliegenden Fall, der Weg über ein Klageverfahren, um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. eine Weiterbeschäftigung zu erreichen.

2. Personelle Einzelmaßnahmen in Matrixstrukturen

BAG, Beschluss vom 23.09.2025, Az.: 1 ABR 25/24

Eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kommt auch bei Führungskräften, die innerhalb eines Konzerns im Betrieb eines anderen Unternehmens tätig werden, ohne dass zu dem Betriebsinhaber ein Arbeitsverhältnis besteht, nur in Betracht, wenn sie weisungsgebunden tätig sind und dem Betriebsinhaber daher zumindest teilweise ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit zusteht.

DIE ENTSCHEIDUNG

Bei einer Arbeitgeberin, einer deutschen Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns, waren vier Personen tätig, die nicht bei dem Betriebsinhaber, sondern bei einer anderen, im Ausland ansässigen Konzerngesellschaft angestellt waren. Diese Personen waren im Wesentlichen als Vorgesetzte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden eingesetzt und üben ihre Tätigkeit ausschließlich über Videokonferenzen aus. Der örtliche Betriebsrat war der Ansicht, er hätte vor Beschäftigung dieser vier Personen im Wege des § 99 BetrVG beteiligt werden und zu den Einstellungen seine Zustimmung erteilen müssen. Die erste und zweite Instanz gaben dem Betriebsrat Recht, das BAG sah die Sache differenzierter. Es stellte heraus, dass es sich bei der Beschäftigung der vier vorgesetzten Personen nur dann um eine Einstellung i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt, wenn diese Personen zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern einen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeiten verwirklichen. Zwar komme es hierbei auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, nicht an. Allerdings müsse der Betriebsinhaber ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht innehaben und die Entscheidung zu Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit treffen. Dies hatten die Vorinstanzen noch anders gesehen und folgerichtig nicht geprüft, ob die vier Personen in den vorhandenen Matrixstrukturen tatsächlich Weisungsrechte ausüben. Das BAG hat die Sache daher an die Vorinstanz zur weiteren Feststellung und Entscheidung zurückverwiesen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des BAG enthält wichtige Hinweise für die Frage der Mitbestimmung eines Betriebsrats bei konzerninternen Einsätzen von Führungskräften. Das BAG stellt klar, dass nicht der formale Arbeitsvertrag, sondern die tatsächliche betriebliche Integration und Weisungsstruktur maßgeblich sind. Nur wenn der Betriebsinhaber eine gewisse „Befehlsgewalt“ gegenüber einem in einem anderen Konzernunternehmen eingestellten Mitarbeiter hat, handelt es sich tatsächlich um eine zustimmungspflichtige Einstellung nach § 99 BetrVG.

3. Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess

BAG, Urteil vom 12.02.2025, Az.: 5 AZR 51/24

Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Verlangt ein Arbeitnehmer Vergütung von Überstunden, genügt er seiner Darlegungslast (nur), wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereit gehalten hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Klägerin, eine Assistenzärztin, arbeitete in einem Klinikum regelmäßig über die geschuldete Arbeitszeit hinaus. Dies war unstrittig. Da im Klinikum ein Zeiterfassungssystem eingeführt war, wurden der Klägerin allerdings automatisch von dem System Pausenzeiten abgezogen. Die Klägerin trug insofern vor, tatsächlich diese Pausenzeiten an einzelnen Tagen durchgearbeitet zu haben und verlangte die entsprechende Vergütung. Im Überstundenvergütungsprozess obsiegte sie in der letzten Instanz. Das BAG war – anders als die Vorinstanzen – der Ansicht, dass die Klägerin ihre Überstunden und damit die Grundlage ihrer begehrten Vergütung schlüssig dargelegt hatte. Sie hatte schriftsätzlich vorgetragen, an welchen Tagen sie keinerlei Pausen gemacht und damit länger als die im Zeiterfassungssystem hinterlegte Arbeitszeit gearbeitet hatte. Die beklagte Arbeitgeberin hatte dies im Prozess lediglich mit Nichtwissen bestritten und die Auffassung vertreten, die im Zeiterfassungssystem erfassten Arbeitszeiten seien zutreffend. Dies genügte der im Rahmen eines Überstundenprozesses geltenden Darlegungs- und Beweislastverteilung nicht. Das BAG stellte heraus, dass es sich bei der von Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeit um Tatsachen handelt, die Gegenstand der eigenen Wahrnehmung des Arbeitgebers sind; der Arbeitgeber muss wissen, mit welchen Aufgaben er seine Beschäftigten in Ausübung seines Weisungsrechts zu welchen Zeiten betraut hat. Die beklagte Arbeitgeberin hätte damit konkreter vortragen müssen. Da sie dies nicht getan hat, obsiegte die Klägerin.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie stellt heraus, dass die Vorinstanzen, in denen die Klägerin noch unterlegen war, die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess überspannt haben. Sofern arbeitnehmerseitig ein konkreter Vortrag erfolgt, wann und in welchem Umfang Überstunden geleistet wurden, muss der Arbeitgeber sich konkret dazu erklären, aus welchen Gründen diese Überstunden nicht hätten geleistet werden müssen oder tatsächlich nicht geleistet worden sind. An dieser Darlegungs- und Beweislastverteilung ändert auch die vom BAG im Jahre 2022 entschiedene Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten nichts.