

The background of the entire page is a blurred industrial scene, likely a factory or manufacturing plant. In the foreground on the right, there are large, metallic gears or rollers, possibly part of a conveyor system or a large machine. The lighting is bright, creating some lens flare and highlighting the metallic surfaces. The overall color palette is dominated by blues and greys, with a white rectangular area on the left side containing text.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
September 2024**

Inhalt

Neues aus der Verwaltung

DRV Bund entwickelt KI-Tool für die Betriebsprüfung

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Neues aus der Rechtsprechung

Zugang eines Elternzeitverlangens

Neues aus der Rechtsprechung

Berufungseinlegung durch einen Syndikusrechtsanwalt

Neues aus der Rechtsprechung

Beweislast bei Entgeltgleichheitsklagen nach dem EntGTransPG

Neues aus der Verwaltung

DRV Bund entwickelt KI-Tool für die Betriebsprüfung

Jährlich sind durch den Betriebsprüfdienst der DRV Bund ca. 400.000 Betriebsprüfungen durchzuführen. Hierfür werden derzeit ca. 1.500 Mitarbeiter eingesetzt; für jede Betriebsprüfung steht im Durchschnitt daher weniger als ein Arbeitstag zur Verfügung. Zur Entlastung entwickelt die DRV Bund gegenwärtig eine KI-Anwendung.

Die DRV Bund kündigt in einer Pressemitteilung an, dass sie, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eine eigene KI-Anwendung entwickelt, welche die Mitarbeiter bei der Betriebsprüfung in der Auswahl der Prüfschwerpunkte unterstützen soll. Das Projekt trägt den Titel „Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen“ (kurz: KIRA).

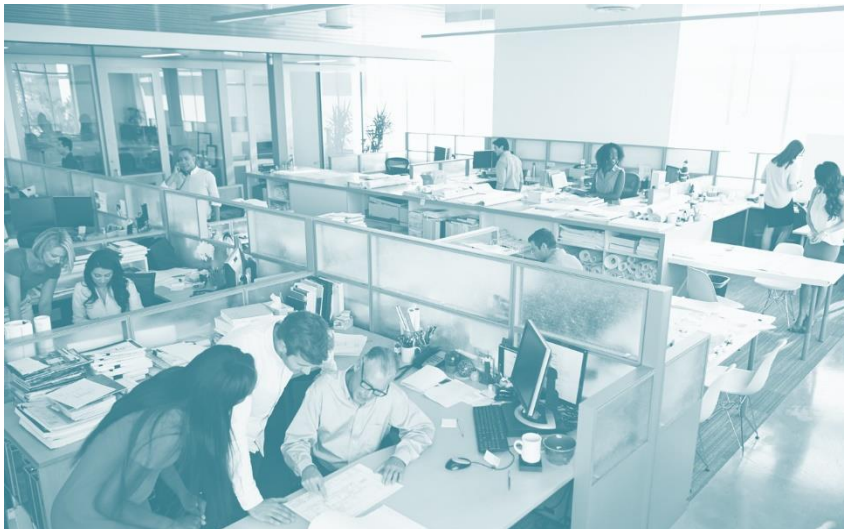
Durch den Einsatz des Programms soll künftig die Effizienz der Betriebsprüfungen bei gleichbleibend hoher Qualität gesteigert werden. Aktuell entscheiden Mitarbeiter der DRV Bund basierend auf Erfahrungswerten, welche Stichproben sie nehmen und mit welchem Schwerpunkt sie prüfen. KIRA soll künftig bei der Vorauswahl der Stichproben unterstützen. Die Software scannt alle digital vorhandenen Daten der Unternehmen, sucht nach Mustern und identifiziert Auffälligkeiten, wie ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge oder fehlende Nachweise. KIRA kennzeichnet sodann die Unterlagen, in welchen Auffälligkeiten zu finden sind. Unter Nutzung dieser Informationen entscheiden sodann die Mitarbeiter der DRV Bund, welche Fälle sie schnell bearbeiten können und wo sie die gewonnene Zeit für eine detaillierte Prüfung investieren.

Eine rein automatisierte Betriebsprüfung soll es auch künftig nicht geben. Die DRV Bund betont in ihrer Pressemitteilung, dass die menschliche Entscheidung weiterhin unerlässlich und wertvoll ist. Die Unterstützung durch Künstliche Intelligenz soll insbesondere bei der Abfederung des Fachkräftemangels helfen.

Ab wann die DRV Bund das neue Programm einsetzen wird, ist noch nicht bekannt. Das Projekt wird flankiert durch die bereits seit dem 01.01.2023 geltende Pflicht zur Teilnahme an der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP). Im Rahmen der euBP sind Arbeitgeber verpflichtet, die für die Prüfung notwendigen Daten aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm an die

DRV Bund zu übermitteln. Die Betriebsprüfer werden der künstlichen Intelligenz daher künftig eine umfassende Datengrundlage für die Betriebsprüfung zur Verfügung stellen können.

Angesichts der Tatsache, dass die Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit durch die DRV Bund in der Vergangenheit vornehmlich auf der Auswertung von mehr oder weniger zufällig gewählten Stichproben gründete, ist für die Zukunft eine höhere Falldichte zu erwarten. Das neue Programm wird in der Lage sein, vollständige Datenbestände innerhalb kurzer Zeit auf Auffälligkeiten zu durchsuchen. Es empfiehlt sich daher, zukünftig noch genauer darauf zu achten, dass Verträge und Beauftragungen für den Einsatz von Fremdpersonal rechtssicher gestaltet sind.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Der Zugangszeitpunkt einer Kündigung hat sowohl für die Rechtzeitigkeit der Klageerhebung als auch für die Einhaltung der Kündigungsfrist eine entscheidende Bedeutung. Deshalb ist die Frage, wann das Kündigungsschreiben zugegangen ist, häufig Streitpunkt vor den Arbeitsgerichten. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem Urteil vom 20. Juni 2024 (Az. 2 AZR 213/23) mit dem Zugangszeitpunkt einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben befasst.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt, zu dem das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Beklagten aufgelöst worden ist. Die Klägerin war beim Arbeitgeber seit April 2021 als Zahnärztin angestellt. Im Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende festgelegt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021. Das auf den 28.09.2021 datierte Kündigungsschreiben wurde am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen.

Die Klägerin ist der Meinung, die Kündigung sei erst zum 31.03.2022 wirksam. Das Schreiben sei nicht zu den üblichen Postzustellungszeiten eingeworfen worden, daher sei der Zugang erst am 01.10.2021 erfolgt.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auch die Berufung der Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Das BAG bestätigte die vorherigen Urteile und wies die Revision zurück.

Das Kündigungsschreiben sei am 30.09.2021 zugegangen. Damit habe der Beklagte mit seiner Kündigung zum 31.12.2021 die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten.

Nach ständiger Rechtsprechung von BAG und BGH gilt eine verkörperte Willenserklärung als zugegangen, sobald sie in verkehrsmäßiger Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. So bewirkt ein Einwurf

in einen Briefkasten den Zugang, sobald verkehrsblich mit der nächsten Einsichtnahme zu rechnen ist. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich nicht nach den individuellen Verhältnissen des Empfängers, sondern nach den gewöhnlichen Verhältnissen und den Gepflogenheiten des Verkehrs. Wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, spielt es keine Rolle, ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände vorübergehend gehindert war. Es obliegt dem Empfänger, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Unterlässt er dies, gilt die Erklärung dennoch als zugegangen.

Laut BAG können die üblichen Postzustellungszeiten für die Bestimmung der verkehrsblichen Leerung des Hausbriefkastens herangezogen werden. Es sei mit einer regelmäßigen Leerung des Briefkastens unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen.

Unstreitig wurde das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt. Dies begründe den Beweis des ersten Anscheins dafür, dass die Zustellung des Kündigungsschreibens innerhalb der üblichen Postzustellzeiten erfolgte. Die üblichen Zustellzeiten ergäben sich aus der Arbeitszeit der Postbediensteten. Diese haben die Zustellungen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Arbeitszeiten zu bewirken. Entgegen der Ansicht der Klägerin komme es nicht darauf an, im konkreten Fall die genaue Uhrzeit der Zustellung zu bestimmen. Es werde angenommen, dass die Post innerhalb der üblichen Zustellzeiten zugestellt werde. Gegenteiliges müsse die Klägerin substantiiert vortragen.

Dies gelang ihr jedoch nicht. Die Klägerin habe keine atypischen Umstände des Einzelfalls dargelegt, die die ernsthafte Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen würden. Somit habe sie den Beweis des ersten Anscheins nicht erschüttert.

Es sei davon auszugehen, dass das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zu den üblichen Postzustellzeiten in den Briefkasten der Klägerin gelegt wurde. Damit sei noch am selben Tag mit einer Einsichtnahme in den Briefkasten zu rechnen gewesen und das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zugegangen.

Praxishinweis

Die Entscheidung zeigt zwar, dass der Absender eines Einwurf-Einschreibens bei unstreitiger Zustellung der Kündigungserklärung an einem bestimmten Tag in den Genuss einer Beweiserleichterung hinsichtlich des Zustellzeitpunkts kommt.

Es ist gleichwohl nicht zu empfehlen, bei der Zustellung von Kündigungserklärungen auf die Dienste der Deutschen Post zu vertrauen. Bei einer Versendung per Einschreiben ist der Inhalt der Postsendung nicht sicher dokumentiert; darüber hinaus besteht stets die Gefahr von Zustellverzögerungen, etwa bei Krankheit eines Postzustellers.

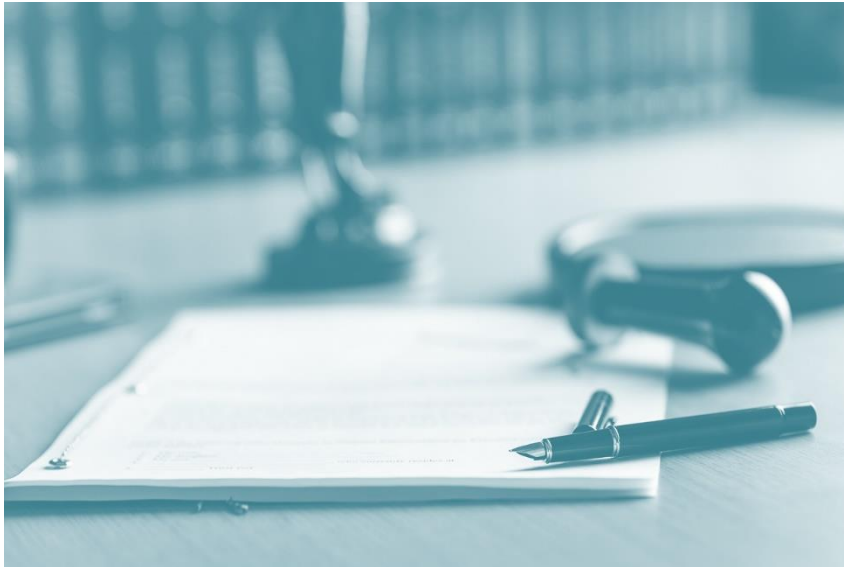
Eine außerordentliche Kündigung kann gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen. Wird diese Frist nicht eingehalten, ist die außerordentliche Kündigung nicht wirksam. Soweit sie nicht (tarif-) vertraglich oder durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist, bleibt dann nur noch die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung.

Wird die Kündigungsfrist im Falle einer ordentlichen Kündigung nicht eingehalten, hat dies zur Folge, dass die Kündigung erst zum nächst möglichen Zeitpunkt wirksam wird. Je nach vertraglicher Regelung oder Dauer der Betriebszugehörigkeit kann sich der Zeitpunkt zu dem das Arbeitsverhältnis endet um mehrere Monate nach hinten verschieben.

Insbesondere in zeitkritischen Fällen, also dann, wenn bei einer Verzögerung von nur einem oder wenigen Tagen die entsprechende Kündigungsfrist nicht mehr eingehalten wird, stellen Zustellverzögerungen daher ein erhebliches Risiko dar.

Für die Praxis empfehlenswert ist daher vielmehr entweder die persönliche Übergabe der Kündigungserklärung – idealerweise im Beisein von Zeugen – oder die Zustellung durch einen Kurierdienst.

Ein Kurier kann den Inhalt der Erklärung vor dem Versiegeln des Umschlags zur Kenntnis nehmen und die Zustellung durch Fotos und Zeitstempel dokumentieren. Für alle Tatsachen rund um die Zustellung steht er in einem etwaigen Gerichtsverfahren als Zeuge zur Verfügung. Die Kosten für den Kurier werden im Streitfall durch die Vermeidung von Beweisrisiken mehr als aufgewogen.



Neues aus der Rechtsprechung

Zugang eines Elternzeitverlangens

Ist die Willenserklärung (hier: Elternzeitverlangen) bereits in den Machtbereich des Empfängers gelangt, wurde von diesem aber noch nicht zur Kenntnis genommen, so besteht keine Verpflichtung des Empfängers, die Kenntnisnahme zu einem Zeitpunkt zu bewirken, bevor er üblicherweise Kenntnis genommen hätte. Dies gilt auch dann, wenn er vom Erklärenden auf ein mögliches Vorliegen der Willenserklärung im Machtbereich hingewiesen wurde (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 08.05.2024 – 4 Sa 35/23).

Der Fall

Der Kläger war seit weniger als sechs Monaten bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Er hatte ein Elternzeitverlangen an sie versandt, welches am 15.11.2022 um 9:04 Uhr bei der Niederlegungsstelle durch den Mitarbeiter eines von der Beklagten mit der Postabholung betrauten Unternehmens (Abholperson) entgegengenommen wurde. Auf Grundlage der regelmäßig praktizierten Postabholungszeiten war mit der Kenntnisnahme einer empfangsbevollmächtigten Person um 11:00 Uhr zu rechnen. Dem Kläger wurde um 10:20 Uhr eine Erklärung übergeben, in welcher die Beklagte das Arbeitsverhältnis kündigte. Um 10:40 Uhr nahm die Beklagte von dem Elternzeitverlangen tatsächlich Kenntnis.

Der Kläger trug vor, die Abholperson sei empfangsbevollmächtigt gewesen, weil auf dem Auslieferungsbeleg von der Niederlegungsstelle „EmpfBev“ vermerkt wurde. Er habe den die Kündigung überreichenden Personalleiter zudem vor Übergabe der Kündigung auf sein Elternzeitverlangen hingewiesen. Er ist der Ansicht, Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG zu genießen.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat die Klage abgewiesen. Hiergegen richtete sich die Berufung des Klägers.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger habe zum Zeitpunkt der Kündigung keinen Sonderkündigungsschutz gemäß § 18 Abs. 1 BEEG genossen. Das Elternzeitverlangen, welches eine einseitige empfangsbedürftige rechtsgestaltende Willenserklärung darstelle und dem Schriftformerfordernis unterliege, sei erst nach der Kündigung zugegangen.

Nach § 130 Abs. 1 S. 1 BGB werde eine unter Abwesenden abgegebene Willenserklärung in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Empfänger zugeht. Eine verkörperte Willenserklärung gehe zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelange und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit bestehe, von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen.

Durch die Aushändigung an die Abholperson sei kein Zugang bewirkt worden. Dieser sei nur Empfangsbote gewesen. Es sei auch unerheblich, ob im Auslieferungsbeleg eine Empfangsbevollmächtigung vermerkt sei. Dadurch werde kein Rechtsschein für eine Anscheinsvollmacht gesetzt.

Zugang liege daher grundsätzlich erst dann vor, sobald mit der Weiterleitung durch den Empfangsboten an den Adressaten zu rechnen sei. Ausweislich der regelmäßigen Postabholungszeiten bei der Beklagten sei eine Weiterleitung für 11:00 Uhr zu erwarten gewesen. Hiervon abweichend wurde das Schreiben jedoch bereits um 10:40 Uhr weitergeleitet. Damit sei der Zugang zu diesem Zeitpunkt bewirkt.

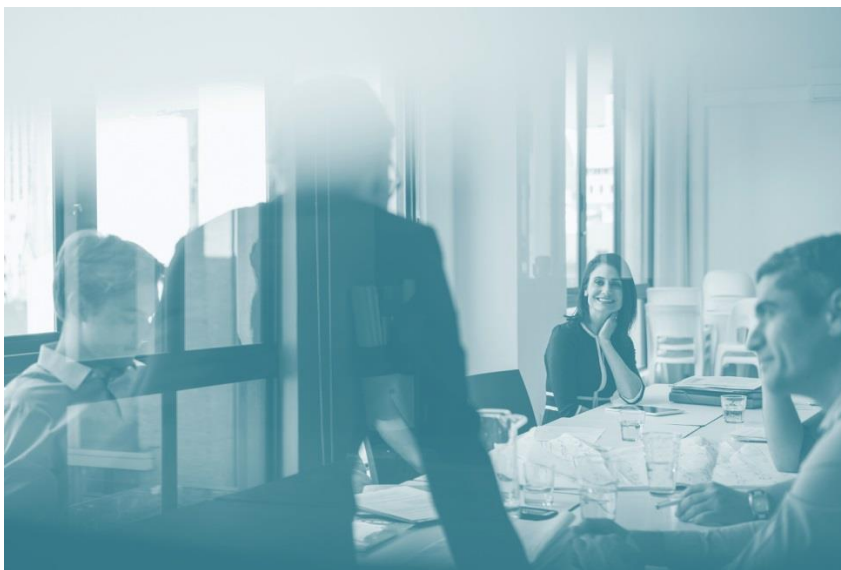
Die Beklagte müsse sich auch nicht nach den Grundsätzen der Zugangsvereitelung so behandeln lassen, als wäre ihr das Elternzeitver-

langen bereits vor der um 10:20 Uhr erklärten Kündigung zugegangen. Dies gelte selbst dann, wenn man unterstellte, der Kläger habe beim Gespräch im Rahmen der Kündigungsübergabe auf sein Elternzeitverlangen hingewiesen. Eine Zugangsvereitelung liege nur vor, wenn der Erklärungsempfänger bereits verhindert, dass eine Erklärung in seinen Machtbereich gelangt. Es gebe aber keine Rücksichtnahmepflicht eines Erklärungsempfängers dahingehend, sich vor dem Zeitpunkt, an dem er üblicherweise Kenntnis nehmen würde, außerplanmäßig vom Zugang eines Schreibens Kenntnis zu verschaffen. Dies gelte selbst dann, wenn er auf das Gelangen in seinen Machtbereich hingewiesen worden sein sollte.

Praxishinweis

Die Entscheidung zeigt, dass es beim Zugang sich gegenseitig in ihrer Wirksamkeit ausschließender Erklärungen auf jede Minute ankommen kann. Der Kreis möglicher Problemfälle ist dabei nicht auf Elternzeitverlangen zur Abwehr einer drohenden Kündigung beschränkt. Auch bspw. Maßnahmen zur (Vorfeld-)Initiierung einer Betriebsratswahl können – ohne empfangsbedürftige Willenserklärungen zu sein – Sonderkündigungsschutz vermitteln, sodass eine etwaige Kündigung zeitlich vorher Zugehen muss.

Die Beklagte hat die Wirksamkeit ihrer Kündigung dem Umstand zu verdanken, dass die Kündigungserklärung persönlich übergeben wurde. Der Zugang tritt dann sofort ein. In der Praxis sollten Arbeitgeber wichtige zeitkritische Erklärungen nicht per Einschreiben, sondern stets – wie hier – persönlich oder per Botendienst übermitteln.



Neues aus der Rechtsprechung

Berufungseinlegung durch einen Syndikusrechtsanwalt

Vor dem Landesarbeitsgericht muss sich jede Partei durch einen in Deutschland zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen. Die Vertretung durch einen Syndikusrechtsanwalt ist nicht möglich, sofern er in dieser Funktion für seinen Arbeitgeber auftritt. Viele Beschäftigte von Rechtsabteilungen sind allerdings neben ihrer Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt für ihren Arbeitgeber auch als selbstständiger Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei tätig – und können als solcher vor dem LAG auftreten. Legt ein Syndikusrechtsanwalt mit Doppelzulassung Berufung ein, muss er deutlich machen, dass er in seiner Funktion als unabhängiger Rechtsanwalt auftritt. Tut er dies nicht, ist die Berufung mangels Postulationsfähigkeit als unzulässig zu verwerfen, wie jetzt das LAG Baden-Württemberg entschieden hat (Beschl. v. 11.04.2024 – 4 Sa 12/24).

Unterschiede zwischen Rechtsanwälten und Syndikusrechtsanwälten

Ein Rechtsanwalt kann entweder selbstständig oder als Angestellter arbeiten. Wenn die Anstellung nicht zu einer Anwaltssozietät, sondern zu einem anderen Arbeitgeber besteht, führt der Anwalt nach erfolgreichem Zulassungsverfahren die Bezeichnung „Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)“ gem. § 46a Abs. 4 Nr. 3 BRAO. Dann darf er nur seinen Arbeitgeber – und in engen Grenzen auch dessen Kunden – rechtlich beraten.

Für den Rechtsanwalt selbst macht sich der Unterschied zum einen in der Entlohnung bemerkbar: Ein Syndikusrechtsanwalt erhält für einen Fall kein über seine regelmäßige arbeitsvertragliche Vergütung hinausgehendes Honorar, während unabhängige Rechtsanwälte entsprechend dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz entlohnt werden müssen.

Ein weiterer großer Unterschied zwischen Rechtsanwälten und Syndikusrechtsanwälten liegt in der Fähigkeit, vor Gericht aufzutreten. Der Syndikusrechtsanwalt darf seinen Arbeitgeber vor allen Verwaltungs-, Finanz- und Sozialgerichten vertreten; vor den Zivil- und Arbeitsgerichten hingegen nur, soweit dort kein Anwaltszwang herrscht. Hintergrund dieser Regelung ist, dass große Unternehmen mit einer Rechtsabteilung keinen Vorteil gegenüber Einzelpersonen oder kleineren Unternehmen haben sollen. Im durch das LAG Baden-

Württemberg entschiedenen Fall war die Postulationsfähigkeit eines Syndikusrechtsanwalts mit Doppelzulassung streitig. Vor dem Landesarbeitsgericht herrscht gem. § 11 Abs. 4 S. 1 ArbGG Anwaltszwang.

Der Sachverhalt

Ursprünglich stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung. Das Arbeitsgericht stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest, woraufhin die Arbeitgeberin in Berufung ging. Kern der Entscheidung ist die Zulässigkeit der Berufungseinlegung:

Die Berufungseinlegung erfolgte durch einen Beschäftigten, der als Syndikusrechtsanwalt für die Beklagte tätig ist. Zusätzlich zu dieser Tätigkeit ist er auch im amtlichen Anwaltsverzeichnis der Bundesrechtsanwaltskammer als selbstständiger Rechtsanwalt erfasst.

Für die Berufungseinlegung nutzte er den Firmenbriefbogen der Arbeitgeberin. Der Anwalt trat als „Rechtsanwalt“ auf und nutzte als Kontaktdaten seine Telefonnummer und E-Mail-Adresse aus dem Unternehmen. Im Rubrum der Berufung wurde er als „Rechtsanwalt“ unter seiner Kanzleiadresse als Prozessbevollmächtigter bezeichnet. Die Berufung signierte er mit seinem Namenszug und den drei Bezeichnungen „Rechtsanwalt I Fachanwalt für Arbeitsrecht I Syndikusrechtsanwalt“. Er übermittelte die Berufungsschrift aus seinem für die Rechtsanwalts-tätigkeit eingerichteten besonderen elektronischen Anwaltspostfach.

Schon im erstinstanzlichen Verfahren hatte der Anwalt den Firmenbriefbogen mit denselben Kontaktdaten wie in der Berufungsschrift verwendet. Dort war er jedoch als „Head of Labour Relations“ bezeichnet worden. Auch die erstinstanzlichen Schriftsätze hatte er per Rechtsanwalts-beA übermittelt und dieselbe Signatur wie bei der Berufung genutzt.

Entscheidung des Gerichts

Das LAG hat die Berufung als unzulässig verworfen.

Vor dem LAG herrsche gem. § 11 Abs. 4 S. 1 ArbGG Vertretungszwang, d.h. nur zugelassene Rechtsanwälte – nicht aber Syndikusrechtsanwälte – seien vor dem LAG postulationsfähig.

Rechtsanwälte zeichneten sich dadurch aus, dass sie als Organ der Rechtspflege unabhängig von Weisungen ihrer Mandanten die Verantwortung für Prozesshandlungen übernehmen. Syndikusrechtsanwälte seien dagegen vertraglich gebunden und unterlägen im Rahmen eines Über- und Unterordnungsverhältnisses den Weisungen des Arbeitgebers, sodass bei ihnen diese geforderte Unabhängigkeit nicht gegeben sei.

Ob sich eine Partei bei der Einlegung der Berufung ordnungsgemäß habe vertreten lassen, sei durch Auslegung der Berufungsschrift zu ermitteln. Nach Ansicht des Gerichts konnte in diesem Fall nicht eindeutig festgestellt werden, in welcher Funktion der Absender bei der Berufungseinlegung gehandelt hatte.

Zwar spreche für die Einlegung in der Funktion als unabhängiger Anwalt, dass er auf dem Briefbogen als „Rechtsanwalt“ und „Prozessbevollmächtigter“ mit seiner Kanzleiinschrift (und nicht der Firmenanschrift) bezeichnet wurde. Außerdem nutzte er zur Einlegung der Berufung sein beA für die Tätigkeit als Rechtsanwalt.

Andererseits sei es unüblich, als unabhängiger Anwalt Briefbögen seiner eigenen Mandantschaft zu nutzen, wie es hier der Anwalt mit dem firmeneigenen Briefbogen tat. Zudem gab er als Kontaktdaten seine dienstliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse aus dem Unternehmen an.

Zudem werde auch durch die Verwendung der Signatur mit allen drei Bezeichnungen „Rechtsanwalt I Fachanwalt für Arbeitsrecht I Syndikusrechtsanwalt“ ein uneindeutiges Bild geschaffen.

Schließlich Sorge auch das Handeln des Anwalts im erstinstanzlichen Verfahren nicht für Klarheit. Bereits dort hatte der Anwalt sein rechtsanwaltliches beA zur Versendung der Schriftsätze genutzt, obwohl er in dem Verfahren als „Head of Labour Relations“ der Arbeitgeberin und damit eindeutig im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses gehandelt habe.

Da die Arbeitgeberin als berufungsführende Partei die objektive Beweislast für das Vorliegen der Prozessvoraussetzungen trage, seien die Zweifel zu Lasten der Arbeitgeberin zu werten. Das LAG ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage die Revisionsbeschwerde zum BAG gem. §§ 77, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zu.

Praxishinweise

Gerichte können von einer regelmäßig mit erheblichem Begründungsaufwand verbundenen Sachentscheidung absehen, wenn sich ein Verfahren wegen Unzulässigkeit beenden lässt. Daher sollte in der Praxis unbedingt auf die Einhaltung sämtlicher Formalia geachtet werden.

Wenn ein Arbeitgeber einen als Syndikusrechtsanwalt beschäftigten Arbeitnehmer mit Prozesshandlungen beauftragt, muss dieser vor dem entsprechenden Gericht postulationsfähig sein. Bei Personen mit Doppelzulassung gehen Zweifel dahingehend, in welcher Funktion gehandelt wurde, zulasten des Arbeitgebers. Um Situationen wie im vorliegenden Falle zu vermeiden, sollte dem Rechtsanwalt ein gesonderter Auftrag und eine Vollmacht erteilt werden.

Insbesondere die Verwendung des richtigen Briefbogens und die „richtige“ Berufsbezeichnung in der Signatur können zudem Klarheit schaffen. Die Entscheidung zeigt zudem, dass eine eindeutige Funktionszuordnung auch in Verfahren ohne Anwaltszwang ratsam ist – kommt es in einem späteren Verfahrensstadium zu Zweifeln, können Unterschiede in verschiedenen Instanzen für die Auslegung der Handelndeneigenschaft herangezogen werden.



Neues aus der Rechtsprechung

Beweislast bei Entgeltgleichheitsklagen nach dem EntgTranspG

Entgeltgleichheitsklagen nach dem Entgelttransparenzgesetz waren in Deutschland bislang rar gesät. Dies könnte sich in Zukunft ändern. In einer Entscheidung vom 19. Juni 2024 setzt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (4 Sa 26/23) die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Fragen der Entgeltgleichheit um und stellt hohe Anforderungen an die Erbringung des Beweises, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten unter anderem über eine höhere Vergütung nach dem Entgeltgleichheitsgrundsatz für das Jahr 2021. Die Klägerin ist seit 2015 bei der Beklagten, einem Automobilkonzern, als Leiterin im Bereich „Projekt- und Prozessmanagement“ angestellt. Sie macht in Bezug auf ihr Arbeitsentgelt eine Benachteiligung gegenüber ihren männlichen Kollegen geltend. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass jedenfalls das Grundgehalt und der Gehaltsbestandteil Dividendenäquivalent nach der von der Beklagten selbst gebildeten männlichen Vergleichsgruppe höher ist, als bei der Klägerin. Die Klägerin behauptet, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts vorliege, welche von der Beklagten nicht widerlegt werden könne. Die Beklagte trägt vor, dass die unterschiedliche Vergütung im Vergleich zu den männlichen Kollegen auf deren Lebensalter und der längeren Berufserfahrung beruhe. Außerdem habe die Klägerin unterdurchschnittlich „performed“. Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wendet die vom BAG aufgestellten Grundsätze (zuletzt BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19; BAG, v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21) zu Entgeltgleichheitsklagen an. Die Klägerin habe einen Anspruch auf Mehrvergütung nach Art. 157 Abs. 1 AEUV, sowie §§ 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1 EntgTranspG.

Nach dem EntgTranspG besteht in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ein individueller Auskunftsanspruch hinsichtlich der Median-Vergütung des jeweils anderen Geschlechts mit gleichen oder

gleichwertigen Tätigkeiten. Bereits der Umstand, dass ein Arbeitnehmer eine geringere Vergütung erhält als das Medianentgelt der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, begründet die widerlegliche Vermutung, dass eine Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt (BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19). Der Arbeitgeber muss dann Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht die unterschiedliche Vergütung begründen. Dafür reichen allgemeine Behauptungen nicht aus. Es ist erforderlich, dass der Arbeitgeber Tatsachen vorlegt, die eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch Gerichte ermöglichen.

Der Beklagten gelang es nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg nicht, die mit der geringeren Vergütung einhergehende Vermutung der Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zu widerlegen. Geschlechtsspezifische Differenzierungen nach der Berufserfahrung, dem Dienstalter oder der Arbeitsqualität seien grundsätzlich nur dann zulässig, wenn sie auf der Art der Arbeit beruhen und mit den legitimen Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens in Zusammenhang stehen. Die Beklagte habe hier zwar zulässig die längere Beschäftigung und Erfahrung der männlichen Kollegen sowie die unterdurchschnittliche Performance der Klägerin geltend gemacht. Sie habe aber nicht dargelegt, wie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet werden und somit den Vollbeweis nicht erbracht.

Für die Praxis

Aufgrund der jüngeren Rechtsprechungsentwicklungen festigt sich die Rechtslage zu Ansprüchen nach dem EntgTranspG. Das Urteil des LAG wirft erneut ein Schlaglicht darauf, welche hohe Anforderungen an Arbeitgeber bei der Verteidigung gegen solche Klagen gestellt werden. Sie müssen bei Vorliegen einer Entgeltungleichheit vollumfänglich darlegen und beweisen, dass diese nicht auf einer Diskriminierung beruht. Entsprechende Auskunftsansprüche könnten dadurch zu einem gängigen Instrument unzufriedener Arbeitnehmer werden.

Das Thema Entgeltgleichbehandlung wird auch deshalb weiter an Relevanz gewinnen, weil der deutsche Gesetzgeber bis Mitte 2026 dazu verpflichtet ist, die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU-RL 2023/970) in nationales Recht umzusetzen. Diese legt Arbeitgebern umfangreiche Informations- und Berichtspflichten auf. Es ist

anzuraten bereits jetzt tätig zu werden und zu überprüfen, ob das eigene Entgeltsystem den Vorgaben des EntgTranspG gerecht wird. Erforderliche Korrekturen in diesem Bereich sind erfahrungsgemäß nur kaum kurzfristig umsetzbar.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de