

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment. The overall tone is professional and technical.

LOSCHELDER

Newsletter Arbeitsrecht
August 2026

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

Entgelttransparenzrichtlinie: Was gilt bereits jetzt – und können Sie bereits tun?

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen zur Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben – wie Arbeitgeber sicher zustellen

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Unwirksamkeit von Rechtswahlklauseln

Neues vom Gesetzgeber

Entgelttransparenzrichtlinie: Was gilt bereits jetzt – und können Sie bereits tun?

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970) ist am 7. Juni 2026 abgelaufen, ohne dass der deutsche Gesetzgeber ein Umsetzungsgesetz erlassen hat. Dennoch entfalten zahlreiche Regelungen der Richtlinie bereits jetzt Wirkung – insbesondere für staatliche und staatlich kontrollierte Arbeitgeber unmittelbar, für private Arbeitgeber mittelbar über die richtlinienkonforme Auslegung bestehenden Rechts. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick darüber, welche Pflichten bereits gelten und welcher Handlungsbedarf sich daraus ergibt.

Ausgangslage

Die Mitgliedstaaten waren verpflichtet, die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umzusetzen. Deutschland hat diese Frist versäumt. Gleichwohl können diverse Regelungen der Richtlinie auch ohne nationales Umsetzungsgesetz bereits Wirkung entfalten.

Der Staat soll aus der Verletzung seiner Umsetzungspflichten keinen Vorteil ziehen. Gegenüber staatlichen oder staatlich gelenkten Arbeitgebern können sich Beschäftigte daher unmittelbar auf hinreichend bestimmte und unbedingte Richtlinienregelungen berufen (vertikale Richtlinienwirkung).

Zwischen Privaten scheidet eine unmittelbare Geltung hingegen aus. Einzelne Wertungen der Richtlinie können jedoch im Wege der richtlinienkonformen Auslegung durch die Gerichte auch private Arbeitgeber mittelbar verpflichten. Dies kommt in Betracht, wenn eine Regelung der Richtlinie bestehendes nationales Recht lediglich konkretisiert oder eine planwidrige Regelungslücke besteht und den Wertungen der Richtlinie kein entgegenstehender gesetzgeberischer Wille zugrunde liegt. Denkbar ist bei der ETRL insbesondere eine richtlinienkonforme Auslegung von Normen des EntgTranspG, des AGG oder des BGB.

Staatliche Arbeitgeber: Unmittelbare Geltung

Staatliche und staatlich kontrollierte Arbeitgeber müssen seit dem 08.06.2026 alle hinreichend bestimmten Pflichten aus der ETRL beachten. Das betrifft nahezu das gesamte Pflichtenprogramm der Richtlinie, einschließlich der Offenlegungs- und Berichtspflichten.

Der Begriff des „staatlich kontrollierten“ Arbeitgebers ist dabei weit zu verstehen und umfasst etwa öffentliche Unternehmen und Einrichtungen, die staatlicher Aufsicht oder Kontrolle unterliegen.

Private Arbeitgeber: Was gilt bereits jetzt?

Auch im privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis bleiben die Regelungen der ETRL nicht folgenlos. Im Wege richtlinienkonformer Auslegung bestehender nationaler Normen können die Gerichte folgende Regelungen bereits jetzt anwenden:

- den erweiterten **Entgeltbegriff** (Art. 3 Abs. 1 lit. a) ETRL), der sämtliche Vergütungsbestandteile erfasst,
- die **Kriterien für gleichwertige Arbeit** (Art. 4 Abs. 4 ETRL), die objektiv und geschlechtsneutral ausgestaltet sein müssen,
- **Maßregelungsverbote** zugunsten von Beschäftigten, die ihre Rechte aus der Richtlinie geltend machen (Art. 25 ETRL),
- das **Verbot von Entgeltverschwiegenheitsklauseln** (Art. 7 Abs. 5 ETRL), das im Rahmen der AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB Wirkung entfalten kann,
- die bereits nach nationalem Recht bestehenden **Aufgaben des Betriebsrats** (Art. 7 Abs. 2 ETRL).

Darüber hinaus ist eine richtlinienkonforme Rechtsfortbildung hinsichtlich der **Hinweispflicht** des Arbeitgebers auf bestehende Auskunftsansprüche (Art. 7 Abs. 3 ETRL) denkbar. Auch die Wertungen der **Beweislastumkehr** nach Art. 18 Abs. 1 ETRL werden bei der Auslegung von § 22 AGG künftig zu beachten sein.

Was gilt noch nicht?

Weitergehende Pflichten, die Grundentscheidungen des nationalen Gesetzgebers verändern, können erst mit einem nationalen Umsetzungsgesetz Geltung erlangen. Das betrifft insbesondere:

- die **proaktive Offenlegungspflicht** für Entgeltkriterien (Art. 6 Abs. 1 ETRL),
- den erweiterten **Vergleichsmaßstab** für Auskunftsansprüche (Art. 7 Abs. 1 ETRL),
- die **abgesenkten Schwellenwerte** für Auskunfts- und Berichtspflichten sowie die gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 9, Art. 10 ETRL),

- die **erweiterten Berichtspflichten** (Art. 9 Abs. 1 lit. a) bis g) ETRL),
- einen **vorvertraglichen Auskunftsanspruch für Bewerber** (Art. 5 Abs. 1 ETRL),
- die über das bestehende Recht hinausgehende **Beweislastumkehr** (Art. 18 Abs. 1 ETRL),
- weitergehende **Schadensersatzansprüche und Sanktionen** (Art. 16, Art. 23 ETRL).

Praxishinweis

Auch wenn ein nationales Umsetzungsgesetz noch aussteht, sollten Arbeitgeber nicht abwarten. Das BAG hat in der Vergangenheit nationales Recht vereinzelt auch ohne gesicherten Umsetzungswillen des Gesetzgebers unionsrechtskonform angewendet. Es ist daher nicht auszuschließen, dass Arbeitsgerichte bereits jetzt einzelne Regelungen der ETRL bei der Rechtsanwendung berücksichtigen. Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich daher nicht nur für staatliche Arbeitgeber jetzt schon tätig zu werden.

Arbeitgeber sollten ihre **Entgeltstrukturen überprüfen** und sicherstellen, dass Ihre Vergütungssysteme auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien im Sinne des Art. 4 Abs. 4 ETRL beruhen. Nicht nachvollziehbare Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern bergen bereits jetzt ein erhöhtes Prozessrisiko.

Arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln, die Beschäftigten die Offenlegung ihres Entgelts untersagen, sind im Lichte der ETRL unwirksam. Bestehende Vertragswerke sollten entsprechend angepasst werden.

Es spricht viel dafür, dass eine **Pflicht zur Information** über bestehende Auskunftsansprüche bereits jetzt als arbeitsvertragliche Nebenpflicht hergeleitet werden kann. Proaktive Transparenz reduziert das Risiko gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Die vollständige Umsetzung der ETRL wird **erweiterte Berichts- und Offenlegungspflichten** mit sich bringen. Wer bereits jetzt belastbare Entgeltdaten und -analysen vorhält, ist für die kommende Gesetzgebung gut aufgestellt.

Die Rechtsunsicherheit, die aus dem fehlenden Umsetzungsgesetz resultiert, darf nicht zum Anlass genommen werden, die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie zu ignorieren. Wer frühzeitig seine Vergütungsstrukturen überprüft und anpasst, vermeidet nicht nur prozessuale Risiken, sondern verschafft sich auch einen Vorsprung für den Zeitpunkt, an dem das Umsetzungsgesetz in Kraft tritt.

Wir werden die weitere Entwicklung beobachten und Sie unterrichtet halten.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen zur Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung

Gemäß § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 25.11.2025, Az. 5 TaBV 2/25) hat nun klargestellt: Zwar stellt das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung zu einem Entgeltsystem eine Betriebsratsaufgabe dar. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zu dieser Aufgabe ist jedoch nur dann erforderlich, wenn beim Betriebsrat ein Defizit an Sach- und Rechtskenntnissen zur Erfüllung dieser Aufgabe besteht, das nicht kostengünstiger, insbesondere durch innerbetriebliche Erkenntnisquellen, ausgeglichen werden kann. Fehlt es hieran, hat der Betriebsrat keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen.

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für die Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Biotechnologie und -medizin mit Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen und mehreren Niederlassungen, unter anderem in Mecklenburg-Vorpommern. In der Niederlassung T sind rund 600 Beschäftigte tätig.

Die Beteiligten nahmen im November 2021 Verhandlungen über die Einführung eines neuen Entgeltsystems und einer neuen Vergütungsordnung auf. Vor dem Hintergrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie beauftragte die Arbeitgeberin ein externes Beratungsunternehmen mit der Erarbeitung einer personenneutralen Rollendarstellung, der Bewertung dieser Stellen (Job Grading) und dem Aufbau eines Entgeltsystems. Für die Niederlassungen wurden insgesamt 320 Rollenprofile erstellt, von denen 85 für den Standort T bedeutsam sind.

Zwischen März 2023 und Januar 2024 fanden mehrere Besprechungstermine statt, in denen Vertreter des Betriebsrats, der Betriebsleitung und der Beratungsgesellschaft die Stellenbewertung, die Rollenprofile und das Grading erörterten. Am 22.01.2024 erhielt der Betriebsrat

die bisherigen Ergebnisse des Job Grading der 85 Rollenprofile am Standort T.

In der Zeit vom 13.03. bis 15.03.2024 nahm der Betriebsrat an einer dreitägigen Inhouse-Schulung zum Thema „Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung einer betrieblichen Entgeltgestaltung und Vergütungsordnung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG" teil.

Am 26.03.2024 beschloss der Betriebsrat sodann, die Verhandlungen zu den bislang besprochenen Gehaltsbändern abubrechen und den Sachverständigen O.H. mit der Erarbeitung einer neuen Gehaltsstruktur für den Standort T zu beauftragen. Am 09.04.2024 konkretisierte der Betriebsrat seinen Beschluss dahingehend, den Sachverständigen mit der Erstellung einer Gehaltsstruktur bei geplanten Kosten von ca. 4.500 € und einem Umfang von 16 Stunden zu beauftragen. Die Arbeitgeberin forderte den Betriebsrat auf, die Gespräche fortzusetzen und die offenen Fragen zu benennen; eine Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen erteilte sie nicht.

Das Arbeitsgericht Rostock wies die Anträge des Betriebsrats auf Ersetzung der Zustimmung zurück.

Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wies die Beschwerde des Betriebsrats zurück.

Der Betriebsrat habe keinen Anspruch auf Zustimmung der Arbeitgeberin zu einer Vereinbarung über die Hinzuziehung von Herrn O. H. für die Erstellung einer Gehaltsstruktur im Betrieb T im Umfang von zunächst 16 Stunden. Nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG könne der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sei. Aufgabe eines Sachverständigen sei es, dem Betriebsrat fehlende Fachkenntnisse zur Beantwortung konkreter, aktueller Fragen zu vermitteln – nicht aber, als Vertreter des Betriebsrats aufzutreten und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen.

Die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen sei nur dann erforderlich, wenn der Betriebsrat eine ihm zugewiesene konkrete Aufgabe mangels eigener Sach- und Rechtskunde nicht ordnungsgemäß erfüllen könne und es nicht möglich sei, sich diese Kenntnisse kostengünstiger – insbesondere innerbetrieblich – zu verschaffen. Erst

wenn der Betriebsrat bei der Erledigung seiner Aufgaben hinsichtlich der Sach- und Fachkenntnisse an seine Grenzen stoße und auch innerbetrieblich keine Hilfe mehr erhalte, könne er auf externen Sachverstand zurückgreifen.

Vorliegend verneinte das LAG die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen: Zwar stelle das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung zu einem Entgeltsystem eine Betriebsratsaufgabe dar (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Der Betriebsrat sei hier jedoch aufgrund eigener Anschauung in der Lage, die Anforderungen auf den Arbeitsplätzen nach den gängigen Merkmalen eines Entgeltgruppenschemas zu bewerten. Er verfüge über die notwendigen Kenntnisse zu den verschiedenen Arbeitsplätzen und könne vorliegende Rollenprofile eigenständig prüfen sowie eigene Vorstellungen in die Verhandlungen einbringen. Ein Defizit an Sach- oder Rechtskenntnissen, das die Hinzuziehung externen Sachverständigen erfordere, sei nicht festzustellen.

Praxishinweis

Mit dem Beschluss liegt das LAG Mecklenburg-Vorpommern auf der Linie des BAG (Az. 7 ABR 12/05) und arbeitet prägnant die Voraussetzungen heraus, die erfüllt sein müssen, damit der Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einen externen Sachverständigen hinzuziehen kann.

Von besonderer Relevanz für Arbeitgeber ist die vom LAG herausgearbeitete Subsidiarität der externen Sachverständigenhinzuziehung: Bevor der Betriebsrat die mit Kosten verbundene Beauftragung eines Sachverständigen als erforderlich ansehen kann, ist er nach den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit gehalten, zunächst die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen. Arbeitgeber dürfen den Betriebsrat daher vorrangig auf die Einholung innerbetrieblicher Auskünfte verweisen. Diesen Verweis auf innerbetriebliche Auskunftspersonen darf der Betriebsrat auch nicht pauschal mit dem Einwand zurückweisen, diese stünden im Lager des Arbeitgebers und seien daher nicht neutral.



Neues aus der Rechtsprechung

Kein Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben – wie Arbeitgeber sicher zustellen

Das BAG hat mit Urteil vom 7. Mai 2026 (Az. 2 AZR 184/25) entschieden, dass das aktuell von der Deutschen Post AG praktizierte „Scan-Verfahren“ bei Einwurf-Einschreiben keinen Anscheinsbeweis für den Zugang eines Schreibens begründet. Der Auslieferungsbeleg wird im elektronischen System generiert, bevor der Zusteller den Brief tatsächlich in den Briefkasten einwirft – und ist damit zum Zeitpunkt seiner Erstellung objektiv unwahr. Die Entscheidung hat unmittelbare Bedeutung für alle fristgebundenen Erklärungen im Arbeitsverhältnis: Kündigungen, Abmahnungen und bEM-Einladungen lassen sich per Einwurf-Einschreiben nicht sicher nachweisen.

Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin kündigte einem seit 2015 beschäftigten Arbeitnehmer krankheitsbedingt. Zuvor hatte sie ihn mit Schreiben vom 11.10.2023 erneut zur Teilnahme an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) eingeladen. Dieses Schreiben versandte sie als Einwurf-Einschreiben. Der Arbeitnehmer bestritt den Zugang.

Zum Nachweis legte die Arbeitgeberin den Einlieferungsbeleg sowie eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Deutschen Post AG vor. Der Auslieferungsbeleg enthielt eine vorformulierte Empfangsbestätigung, wonach die Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben bzw. in dessen Empfangsvorrichtung eingelegt worden sei.

Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, damit bestehe ein Anscheinsbeweis für den Zugang.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG wies die Revision der Arbeitgeberin zurück und bestätigte das Urteil des LAG Hamburg vom 14.07.2025 (Az. 4 SLa 26/24). Für das von der Deutschen Post AG praktizierte Scan-Verfahren bestehe kein Anscheinsbeweis für den Zugang.

Entscheidend sei der Ablauf des Scan-Verfahrens: Der Zusteller stehe vor dem Hausbriefkasten, scanne die Einlieferungsnummer, unterschreibe auf dem Display des Scanners und beende den elektronischen Vorgang. Erst danach werfe er den Brief in den Briefkasten ein. Der Auslieferungsbeleg werde damit zu einem Zeitpunkt generiert, zu dem der Zugang noch gar nicht stattgefunden habe. Er bestätige allenfalls, dass ein Einwurf unmittelbar bevorstehe – nicht, dass er bereits erfolgt sei.

Das BAG betonte, dies sei keine bloße Formelei. Nach der Unterschrift auf dem Scanner werde vom Zusteller keine besondere Aufmerksamkeit mehr gefordert. Es sei nicht ungewöhnlich, dass ein Zusteller nach Abschluss des Scan-Vorgangs noch aufgehalten oder abgelenkt werde und es nicht zur bestätigten Zustellung komme. Ein typischer Geschehensablauf, der mit hoher Wahrscheinlichkeit auf den tatsächlichen Zugang schließen lasse, liege daher nicht vor.

Das Gericht grenzte das Scan-Verfahren ausdrücklich vom früheren „Peel-off-Label-Verfahren“ ab, bei dem der BGH einen Anscheinsbeweis anerkannt hatte (Urteil vom 27.09.2016, Az. II ZR 299/15). Bei jenem Verfahren erfolgte die Bestätigung durch den Zusteller erst nach dem Einwurf. Ob das BAG dieser BGH-Rechtsprechung für das Peel-off-Label-Verfahren folgen würde, ließ es offen. Auch die Vernehmung des Zustellers als Zeuge blieb unergiebig, da dieser sich weder an den konkreten Vorgang erinnern noch seine Unterschrift auf dem Beleg wiedererkennen konnte.

Praxishinweis

Die Entscheidung reiht sich nahtlos in die Rechtsprechung des 2. Senats ein. Bereits mit Urteil vom 30.01.2025 (Az. 2 AZR 68/24) hatte das BAG entschieden, dass Einlieferungsbeleg und Sendungsverfolgung allein keinen Zugangsnachweis erbringen. Nunmehr steht fest:

Auch der ergänzende Auslieferungsbeleg mit Scan-Reproduktion ändert daran nichts.

Für die Praxis bedeutet dies: Das Einwurf-Einschreiben ist für fristgebundene oder beweishebliche Erklärungen im Arbeitsverhältnis ungeeignet. Wer sich darauf verlässt, trägt im Streitfall das volle Beweisrisiko.

Folgende Rangfolge der Zustellmethoden empfehlen wir:

1. **Persönliche Übergabe** an den Arbeitnehmer gegen Empfangsbestätigung (Unterschrift auf einer Kopie). Ist der Arbeitnehmer zur Bestätigung nicht bereit, sollten Zeugen anwesend sein, die den Inhalt des Schreibens kennen.
2. **Zustellung durch einen Boten**, der das Schreiben im Original offen erhalten hat, es selbst kuvertiert und den Einwurf in den Briefkasten mit Datum, Uhrzeit und Adresse protokolliert. Der Bote muss den Inhalt des Schreibens kennen und als Zeuge zur Verfügung stehen. In der Praxis eignen sich hier eigene Mitarbeiter erfahrungsgemäß besser als Botendienste, da eigene Mitarbeiter zuverlässigere Zeugen sind. Sie können sich an den Zustellvorgang in der Regel erinnern, während dies professionellen Boten, die viele Zustellungen pro Tag vornehmen, schwerer fallen dürfte.
3. **Übergabe-Einschreiben (Rückschein)** – allenfalls als ergänzende Absicherung. Ein fristgerechter Zugang kann damit nicht garantiert werden, da der Empfänger das Schreiben erst bei Abholung erhält.
4. **Einwurf-Einschreiben** – allenfalls als zusätzliche Maßnahme neben einer sicheren Zustellung. Als alleiniger Zugangsnachweis ist das Verfahren jedoch ungeeignet.

Entscheidend bleibt: Die persönliche Übergabe und/oder die Zustellung per Boten mit ordnungsgemäßer Dokumentation sind und bleiben die einzig sicheren und empfehlenswerten Wege, den Zugang fristgebundener Erklärungen im Arbeitsverhältnis nachzuweisen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Unwirksamkeit von Rechtswahlklauseln

Das BAG hat mit Urteil vom 19. März 2026 (Az. 2 AZR 53/25) entschieden, dass eine in einem Arbeitsvertrag vorformulierte Rechtswahlklausel zugunsten deutschen Rechts intransparent und damit unwirksam ist, wenn sie nicht darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer nach Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO auch den Schutz zwingender Bestimmungen des ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts genießt. Im konkreten Fall führte die Unwirksamkeit der Klausel bei einem dauerhaft im Homeoffice in den Niederlanden tätigen Arbeitnehmer zur Anwendung niederländischen Rechts – und damit zur Unwirksamkeit zweier betriebsbedingter Kündigungen.

Der Sachverhalt

Der Kläger, ein niederländischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in den Niederlanden, war seit April 2018 bei der Beklagten, einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland, im IT-Bereich als Global Security Officer beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt in § 16 die Regelung: „Auf das Arbeitsverhältnis findet deutsches Recht Anwendung.“

Im Februar 2019 schlossen die Parteien eine Homeoffice-Vereinbarung, nach der der Kläger an zwei Tagen pro Woche in den Niederlanden und an drei Tagen am Sitz der Beklagten arbeitete. Seine Sozialversicherungsbeiträge wurden seit März 2019 in den Niederlanden entrichtet. Mit Beginn der Coronapandemie im März 2020 arbeitete der Kläger ausschließlich von seinem Wohnsitz in den Nieder-

landen. Auch nach dem Ende der pandemiebedingten Beschränkungen setzte sich die nahezu ausschließliche Homeoffice-Tätigkeit fort. Die Beklagte hatte im November 2021 eine Richtlinie „Hybrides Arbeiten“ eingeführt, die eine Tätigkeit im Homeoffice mit nur einem Anwesenheitstag pro Monat im Büro zuließ. Seit November 2022 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 27. und 31.01.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.04.2023, ohne eine Zustimmung der niederländischen Behörden einzuholen. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG stellt fest, dass die Rechtswahlklausel eine Allgemeine Geschäftsbedingung darstelle und der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unterliege. Die Rom I-VO bilde kein abgeschlossenes System, das eine Klauselkontrolle von Rechtswahlvereinbarungen ausschließe.

In Übertragung der EuGH-Rechtsprechung zu Verbraucherverträgen auf Arbeitsverträge sei eine Rechtswahlklausel intransparent, wenn sie dem Arbeitnehmer den irreführenden Eindruck vermittle, auf den Vertrag sei ausschließlich das gewählte Recht anwendbar, ohne ihn über den fortbestehenden Schutz zwingender Bestimmungen des ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts zu unterrichten. An den Klauselverwender würden keine unzumutbaren Anforderungen gestellt – es genüge ein entsprechender Hinweis im Vertragstext. Die Unwirksamkeit führe zum ersatzlosen Wegfall der Rechtswahlklausel; eine ergänzende Vertragsauslegung komme nicht in Betracht.

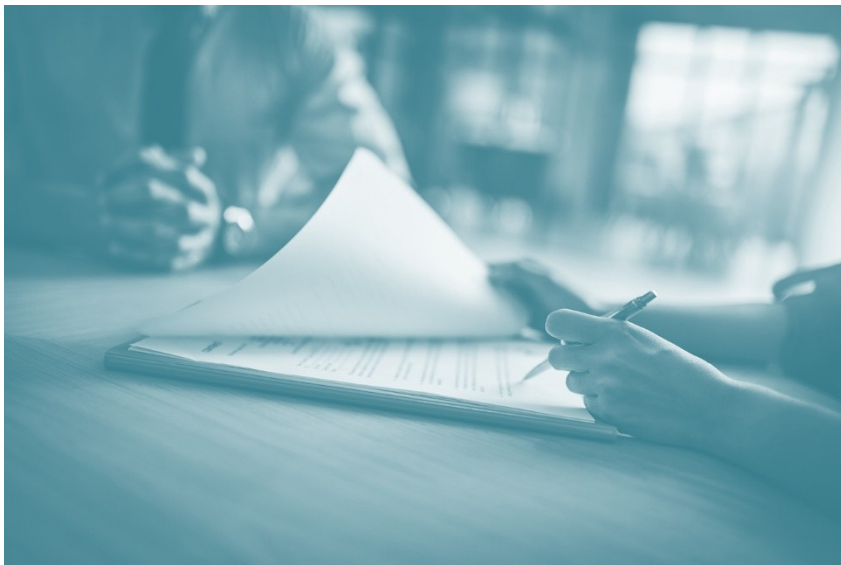
Mangels wirksamer Rechtswahl bestimme sich das anwendbare Recht nach Art. 8 Abs. 2 bis Abs. 4 Rom I-VO. Maßgeblich sei der Staat, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Das LAG habe revisionsrechtlich nicht zu beanstanden festgestellt, dass der gewöhnliche Arbeitsort des Klägers zuletzt in den Niederlanden gelegen habe. Der Kläger habe seit März 2020 durchgängig aus seinem Homeoffice in den Niederlanden gearbeitet; diese Tätigkeit sei nicht mehr nur „vorübergehend“ gewesen, da nach dem Ende der pandemiebedingten Beschränkungen weder eine Rückkehr an den Standort der Beklagten erfolgt sei noch eine Rückkehrintention bestanden habe.

Eine engere Verbindung zu Deutschland im Sinne von Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO habe das LAG ebenfalls rechtsfehlerfrei verneint. Nach niederländischem Recht seien die Kündigungen sowohl wegen des Verbots der Kündigung während Arbeitsunfähigkeit als auch mangels der erforderlichen behördlichen Zustimmung unwirksam.

Praxishinweis

Die in der Praxis weit verbreitete knappe Formulierung *„Auf das Arbeitsverhältnis findet deutsches Recht Anwendung“* genügt den Anforderungen des BAG nicht mehr. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsverträge – jedenfalls bei Sachverhalten mit Auslandsbezug – dahingehend anpassen, dass die Rechtswahlklausel einen Hinweis auf den Vorbehalt des Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO enthält.

Darüber hinaus verdeutlicht die Entscheidung, dass sich der gewöhnliche Arbeitsort bei dauerhafter Homeoffice-Tätigkeit im Ausland dorthin verlagern kann – mit der Folge, dass das gesamte materielle Arbeitsrecht des ausländischen Staates zur Anwendung gelangt. Arbeitgeber, die grenzüberschreitendes Homeoffice gestatten, sollten durch klare vertragliche Regelungen (zeitliche Begrenzung, Vorgabe von Anwesenheitstagen) und ein regelmäßiges Monitoring der tatsächlichen Arbeitssituation sicherstellen, dass eine solche Verlagerung nicht unbeabsichtigt eintritt.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



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



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



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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