

AUSGABE 3/2025

Newsletter für Betriebsräte

1

Betriebsratswahl - Aktives Wahlrecht von Führungskräften in mehreren Betrieben bei einer unternehmensinternen Matrix-Struktur

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Mai 2025 – 7 ABR 28/24

Ein Arbeitnehmer, der mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehört, hat bei der Wahl des Betriebsrats in sämtlichen dieser Betriebe das aktive Wahlrecht. Das gilt auch für Führungskräfte in Unternehmen mit einer unternehmensinternen Matrix-Struktur.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin erbringt IT-Dienstleistungen und vertreibt IT-Produkte an verschiedenen Standorten. Aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) sind bei ihr abweichend von den Betriebsstrukturen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fünf Organisationseinheiten – u.a. der Betrieb Region Süd – gebildet, in denen jeweils ein Betriebsrat gewählt wird. Die Erledigung der Arbeitsaufgaben im Unternehmen der Arbeitgeberin gliedert sich in verschiedene Bereiche, in denen Arbeitnehmer aus verschiedenen Organisationseinheiten in Teams zusammenarbeiten und von sog. Matrix-Führungskräften, die keine leitenden Angestellten sind, geführt werden (unternehmensinterne Matrix-Struktur). Bei der Wahl des Betriebsrats im Betrieb Region Süd im Jahr 2022 hat der Wahlvorstand auch diejenigen Matrix-Führungskräfte als wahlberechtigt angesehen, welche Vorgesetzte der dem Betrieb Region Süd angehörenden Arbeitnehmer sind.

Die Arbeitgeberin hat die Wahl angefochten und dies darauf gestützt, dass die Führungskräfte nicht wahlberechtigt seien, weil sie dem Betrieb Region Süd nicht angehörten. Die Vorinstanzen haben die Wahl für unwirksam erklärt. Das

setzes (BetrVG) fünf Organisationseinheiten – u.a. der Betrieb Region Süd – gebildet, in denen jeweils ein Betriebsrat gewählt wird. Die Erledigung der Arbeitsaufgaben im Unternehmen der Arbeitgeberin gliedert sich in verschiedene Bereiche, in denen Arbeitnehmer aus verschiedenen Organisationseinheiten in Teams zusammenarbeiten und von sog. Matrix-Führungskräften, die keine leitenden Angestellten sind, geführt werden (unternehmensinterne Matrix-Struktur). Bei der Wahl des Betriebsrats im Betrieb Region Süd im Jahr 2022 hat der Wahlvorstand auch diejenigen Matrix-Führungskräfte als wahlberechtigt angesehen, welche Vorgesetzte der dem Betrieb Region Süd angehörenden Arbeitnehmer sind.

Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Matrix-Führungskräfte seien bereits einem der vier anderen auf der Grundlage der GBV bestimmten Betriebe zugeordnet und damit ausschließlich dort wahlberechtigt; eine Mehrfach-Wahlberechtigung scheidet aus. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte Erfolg. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben. Nach § 7 Satz 1 BetrVG sind wahlberechtigt alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Damit knüpft die Wahlberechtigung an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb an, welche durch die Eingliederung in die Betriebsorganisation begründet wird. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits in

einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt ist, steht seiner Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegen. Es ist möglich, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein. Ob dies vorliegend der Fall ist, konnte der Senat nicht abschließend beurteilen und entsprechend auch keine abschließende Entscheidung in der Sache treffen. Es bedarf einer weiteren Aufklärung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht, u.a. zur Wirksamkeit und zu den Maßgaben der mit der GBV festgelegten Betriebsratsstruktur sowie ggf. zur Eingliederung der Matrix-Führungskräfte in den Betrieb Region Süd.

Quelle: Pressemitteilung 22/25

2

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 –

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

Die Entscheidung

Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 2019 bis zum 30. April 2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Im Jahr 2023 war er von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht

in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

In einem gerichtlichen Vergleich vom 31. März 2023 verständigten sich die Parteien u.a. darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung iHv 10.000,00 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30. April 2023 endet. Ziffer 7 des Vergleichs lautet: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ In der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz zwischen den Parteien hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, sich später aber unter Hinweis auf die geäußerten rechtlichen Bedenken gleichwohl mit dem Vergleich einverstanden erklärt.

Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 mit einem Betrag iHv 1.615,11 Euro nebst Zinsen abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision der Beklagten – mit Ausnahme eines geringfügigen Teils der Zinsforderung – zurückgewiesen.

Der Kläger hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch ist nicht durch Ziffer 7 des Prozessvergleichs vom 31. März 2023 erloschen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt

werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

Ziffer 7 des Prozessvergleichs enthält keinen Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre. Ein solcher setzt voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll. Angesichts der seit Anfang des Jahres 2023 durchgehend bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestand vorliegend kein Raum für eine Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs.

Der Einwand der Beklagten, dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Anspruchsausschlusses zu berufen, blieb erfolglos. Die Beklagte durfte nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen.

Quelle: Pressemitteilung 23/25 des Bundesarbeitsgerichts

Praxistipp

Das Urteil bezieht sich auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz, der bei einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage beträgt. Das Urteil

stärkt den Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs und entzieht diesen dadurch der Disposition der Arbeitsvertragsparteien.

Stehen einem Beschäftigten darüber hinaus weitere Urlaubsansprüche aufgrund tariflicher Regelungen zu, kann auch darauf in der Regel nicht verzichtet werden. Denn § 4 Abs. 4 TVG enthält ein Verbot des Verzichts auf tarifvertragliche Ansprüche. Danach ist ein Verzicht auf tarifliche Ansprüche im Zweifel unwirksam. Auch hier steht die Sicherung und der Schutz des Tarifvertrages im Vordergrund. Zudem sollen Beschäftigte davor geschützt werden, auf Druck des Arbeitgebers auf bestehende Ansprüche zu verzichten.

3

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds - Benachteiligungsverbot

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24 –

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet

beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz.

Die Entscheidung

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt logistische Dienstleistungen und schloss mit dem Kläger Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, welcher später um ein weiteres Jahr bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14. Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht.

Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe allein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitglie-

dern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber anders als der Kläger nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratsstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt.

Die Vorinstanzen haben die Befristung des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen und das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Klägers zurückgeführt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Senat hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. Eine solche Annahme ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 BetrVG, wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt. Im vorliegenden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der

Abweisung des Schadensersatzanspruchs in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unter Würdigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien die Überzeugung gebildet, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen dessen Betriebsrats Tätigkeit verweigert hatte.

Quelle: Pressemitteilung 26/25 des Bundesarbeitsgerichts

Praxistipp

Das Urteil ist eine wichtige Klarstellung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsratsmitgliedern und zeigt, dass die Wahl in den Betriebsrat keine automatische Entfristung zur Folge hat, wenn keine Benachteiligung im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG vorliegt.

Die Beweislast für eine Benachteiligung liegt allerdings beim Betriebsratsmitglied

und im vorliegenden Fall konnte der Kläger keine konkreten Anhaltspunkte für eine solche Benachteiligung anführen. Da viele Prozesse an den Anforderungen der Beweislast scheitern, empfiehlt es sich für befristete Betriebsratsmitglieder möglichst viele Daten und Fakten zu sammeln, aus denen eine Benachteiligung erkennbar werden könnte, wie z.B. eine Übersicht, wie viele Befristungen und Entfristungen parallel stattgefunden haben, ausschließlich befristete Betriebsräte keine Verlängerung erhalten haben und/oder bereits aus Gesprächen mit dem Arbeitgeber erkennbar wird, dass hier gezielt das Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsrats Tätigkeit nicht verlängert werden soll. Dabei sollte Datum/Uhrzeit des Gesprächs, die anwesenden Personen und mögliche Zeugen sowie der Inhalt des Gesprächs notiert werden.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus Gunnar Herget Javier Davila Cano Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting Gerda Reichel Robert Krüll Lena Rohe
Alfredstr. 220 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.