

Mit seiner am 15.6.2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrte er die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch eine Altersbefristung endet. Die Vertragsklausel sei überraschend, unklar und verstoße gegen das Transparenzgebot. Die Klage hatte in den ersten beiden Instanzen keinen Erfolg.

Nach Auffassung des LAG Düsseldorf (Urt. v. 4.2.2021 – 13 Sa 637/20) hat die Bestimmung keinen überraschenden Charakter, ihr wohnt kein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ inne. Befristungsabreden, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug von Altersrente abstellen, sind im Arbeitsleben so weit verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht ohne Weiteres überraschend ist. Dabei konzediert das Gericht, dass eine Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ statt „Kündigung“ in § 4 des Arbeitsvertrags die dortigen Regelungen besser gekennzeichnet hätte. Allerdings sind Kündigung und Befristung durchaus gedanklich miteinander verknüpft, sodass eine Regelung zur Altersbefristung auch dann nicht „versteckt“ ist, wenn sie unter der Überschrift „Kündigung“ in den Vertrag aufgenommen wird. Die Regelung war auch nicht intransparent, weil sie das Verhältnis der verschiedenen Varianten der Altersbefristung nicht geklärt hätte. Es sind ersichtlich drei verschiedene Beendigungsgründe angesprochen (Erreichen des Regelrentenalters, tatsächlicher Bezug einer Altersrente und Bescheid über eine Rente wegen Erwerbsminderung auf Dauer). Es verstehe sich von selbst, dass nur der zuerst eintretende Tatbestand das Arbeitsverhältnis beenden kann. Die beiden anderen gehen dann zwangsläufig ins Leere. Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu (anhängig unter Az. 7 AZR 240/21).

## Initiativrecht des Betriebsrats bei elektronischer Zeiterfassung

Das BAG entschied im Jahr 1989, dass ein Initiativrecht des Betriebsrats bei der Einführung einer technischen Einrichtung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) nicht besteht, da dieses Mitbestimmungsrecht eine Abwehrfunktion gegenüber der Einführung technischer Kontrolleinrichtungen habe und es dessen Zweckbestimmung widerspreche, wenn der Betriebsrat selbst deren Einführung verlangen könne (Beschl. v. 18.11.1989 – 1 ABR 97/88). Von diesem Beschluss weicht das LAG Hamm nunmehr ab (Beschl. v. 27.7.2021 – 7 TaBV 79/20, Rechtsbeschwerde anhängig beim BAG unter Az. 1 ABR 22/21). Im Rechtsstreit ging es um den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über eine elektronische Zeiterfassung. Hierzu hatten die Betriebsparteien mehrere Entwürfe ausgetauscht.

Als sich eine Einigung nicht abzeichnete, entschloss sich der Arbeitgeber, auf die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zu verzichten. Der Betriebsrat beantragte daher vor dem Hintergrund eines ausgesetzten Einigungsstellensverfahrens festzustellen, dass ihm hinsichtlich der initiativen Einführung ein Mitbestimmungsrecht gebührt. Während die erste Instanz den Antrag des Betriebsrats im Anschluss an die BAG-Rechtsprechung abwies, gab das LAG Hamm der Arbeitnehmervertretung Recht.

Es stützt sich zunächst auf den Wortlaut des Gesetzes, wonach von einer „Mitbestimmung bei der Einführung“ einer technischen Einrichtung die Rede ist. Es entspreche übereinstimmender Auffassung in Rechtsprechung und Literatur, dass in den sozialen Angelegenheiten des § 87 BetrVG ein Mitgestaltungsrecht des Betriebsrats besteht, das ihm die Initiative ermöglicht, Verhandlungen zu verlangen. Der Beschluss stützt sich ferner auf die teleologische Interpretation der Vorschrift unter Heranziehung des Willens des Gesetzgebers im Gesetzgebungsverfahren. Dieser habe bewusst nicht zwischen Mitbestimmungsrechten mit Initiativrecht und solchen ohne Initiativrecht unterschieden. Vielmehr habe er Einschränkungen des Oberbegriffs der Mitbestimmung in der Weise vorgenommen, dass er einzelne Mitbestimmungsrechte, wie z. B. das Sozialeinrichtungen betreffende, so formuliert hat, dass dort lediglich Form, Ausgestaltung und deren Verwaltung mitbestimmungspflichtig sind, nicht jedoch das „Ob“ der Einführung.

## Berechnung der Karenzentschädigung bei Aktienoptionen

Vor dem LAG Hamm (Urt. v. 11.8.2021 – 10 Sa 284/21) stritten die Parteien um die Einbeziehung sog. Restricted Stock Units („RSUs“), die die amerikanische Konzernmutter gewährt hatte, in die Berechnung der Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Der Kläger bezog ein monatliches Grundgehalt von zuletzt 10.666,67 Euro. Auf dieser Grundlage berechnete das Unternehmen die Karenzentschädigung mit 50 %, das sind 5.307,42 Euro brutto. Der Kläger hatte in den letzten 36 Monaten vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis RSUs der amerikanischen Konzernmutter im Wert von rund 640.000 Euro erhalten. Die Gewährung der RSUs ist nicht Gegenstand einer vertraglichen Abrede mit dem Arbeitgeber, sondern basiert auf jährlich separat abzuschließenden Verträgen mit der Konzernmutter. Diese traf auch die Letztentscheidung über die Anzahl der RSUs. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass ihm zusätzlich zu der gezahlten Karenzentschädigung weitere rund 8.900 Euro brutto monatlich zustehen, mithin eine monatliche Entschädigung

von über 14.000 Euro. Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Das sehr ausführlich begründete Urteil wird im Wesentlichen von folgenden Überlegungen getragen: Bei den RSUs handelt es sich nicht um vertragsmäßige Leistungen gem. §§ 74 Abs. 2, 74b Abs. 2 HGB. Als vertragsmäßig i. S. d. Norm ist eine Leistung anzusehen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruht und als Vergütung für die geleistete Arbeit erbracht wird. Ohne Vorliegen einer eigenen vertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers komme es nicht in Betracht, Leistungen Dritter in die Berechnung der Karenzentschädigung einzubeziehen. Dies gilt auch, wenn diese einen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen. Die Entschädigung stellt das Spiegelbild zu der im Arbeitsverhältnis geschuldeten Vergütung dar. Wenn der Arbeitgeber schon nicht zur Leistung im bestehenden Arbeitsverhältnis verpflichtet ist, kann dies auch nicht für die Entschädigungszahlung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten. Ansonsten wäre der Arbeitgeber je nach den Umständen des Einzelfalls verpflichtet, mehr zu zahlen als in den Monaten der Beschäftigung. Das Unternehmen war auch keine konkludente vertragliche Verpflichtung zur Gewährung der RSUs eingegangen. Im Anschluss an mehrere grundsätzliche Entscheidungen des BAG gibt es keine Vermutung oder gar einen Automatismus für eine Einstandspflicht des Vertragsarbeitgebers für Aktienoptionen der Konzernmutter (vgl. BAG, Urt. v. 12.3.2003 – 10 AZR 299/02; v. 16.1.2008 – 7 AZR 887/06). Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber die Abrechnung und Versteuerung in Deutschland erledigt hatte, führt zu keinem anderen Bild. Er handelte insoweit nur als Erfüllungsgehilfe der Konzernmutter.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung ließ das Gericht die Revision zum BAG zu.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

**Dr. Claudia Rid**  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
CMS Hasche Sigle, München