

Stetige Streitpunkte: Der Zugang und die Darlegungs- und Beweislast für den Zugang einer elektronischen Willenserklärung. Das LAG Köln hat mit Urteil vom 11.1.2021 – 4 Sa 315/21 – entschieden, dass den Absender einer E-Mail gem. § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür trifft, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist (dazu etwa schon LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.8.2018 – 2 Sa 403/18; *Arnold*, in: Erman, BGB, 16. Aufl. 2020, § 130 BGB, Rn.33). Dem Versender kommt keine Beweiserleichterung zugute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält (AG Frankfurt, Urteil vom 23.10.2008 – 30 C 730/08-25 gewährt eine solche Beweiserleichterung, wenn eine entsprechende Rückmeldung nicht beim Versender eingeht – Abrufbar gespeichert auf dem Server des Empfängers/Providers). In dem hier zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien über die Verpflichtung des Klägers, ein ihm von der Beklagten für eine Fortbildung gewährtes Darlehen zurückzuzahlen sowie einen vertraglich vereinbarten Verzicht der Beklagten, wenn sie dem Kläger aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Fortbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anbietet. Ob der Kläger eine sich darüber verhaltende E-Mail am letzten Tag der Frist von der Beklagten erhalten hat, war streitig. Die Beklagte verwies auf ihr Postausgangs- und Posteingangskonto. Danach war die E-Mail verschickt und eine Meldung der Unzustellbarkeit hatte die Beklagte nicht bekommen. Nach dem Kläger ging eine solche E-Mail erst drei Tage später bei ihm ein. Der Kläger wehrte sich mit einer Lohnzahlungsklage gegen den Einbehalt von Gehalt aus einem in der Folgezeit vereinbarten Arbeitsverhältnis. Das erstinstanzliche ArbG gab der Klage statt. Die hiergegen eingelegte Berufung wies das LAG zurück. Der Zugang einer E-Mail ist auch nach der Entscheidung des LAG Köln vom Versender darzulegen und zu beweisen. Die Absendung der E-Mail begründet keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Es ist gerade nicht gewiss, sondern es besteht ein Risiko, dass die Nachricht nicht ankommt. Diese Ungewissheit trägt nach dem LAG der Versender der Nachricht, da er die Art der Übermittlung der Willenserklärung wählt und nicht der Empfänger. Um sicherzustellen, dass eine E-Mail den Adressaten erreicht hat, hat der Versender über die Optionsverwaltung eines E-Mail-Programms die Möglichkeit, eine Lesebestätigung anzufordern. Hoffentlich geht diese zu und wird bestätigt.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats – Versetzung – negativer Feststellungsantrag des Arbeitgebers

Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme durch, ohne den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, da er davon ausgeht, dass es sich nicht um eine personelle Einzelmaßnahme im Sinne der Norm handelt, besteht grundsätzlich ein rechtliches Interesse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO an der gerichtlichen Feststellung, dass in Bezug auf die Maßnahme kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, wenn dieser sich eines solchen berühmt. Erforderlich ist aber, dass der Arbeitgeber die gesamte Maßnahme und nicht nur Teilaspekte zum Gegenstand seines negativen Feststellungsantrags macht.

BAG, Beschluss vom 22.9.2021 – 7 ABR 13/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-563-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auslegung eines Sozialplans – Sozialplanabfindung – Wechselprämie

1. Dem Wortlaut einer Bestimmung in einem Sozialplan, nach dem dieser „für alle Mitarbeiter der Gesellschaft iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG [gilt], die aus Anlass der unternehmerischen Planung und des daraus folgenden Personalabbaus ihren Arbeitsplatz verlieren werden“, lässt sich nicht ohne Weiteres entnehmen, ob auch Arbeitnehmer vom Geltungsbereich erfasst werden, die einem – sich auf einen bloßen Inhaberwechsel beschränken – Betriebsübergang widersprechen und deshalb gekündigt werden. Die Formulierung lässt

nicht eindeutig erkennen, ob der Begriff des Personalabbaus betriebs- oder unternehmensbezogen zu verstehen ist (Rn. 15).

2. Ergibt sich in einem solchen Fall aus dem Gesamtzusammenhang, dass mit dem Sozialplan solche Nachteile ausgeglichen werden sollen, die infolge einer Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG entstehen, spricht dies für ein betriebsbezogenes Verständnis des Begriffs „Personalabbau“. Danach ist ein solcher nicht gegeben, wenn der Betrieb vollständig, dh. Ohne Personalreduzierung, auf einen Betriebserwerber übergeht (Rn. 17 f.).

BAG, Urteil vom 9.11.2021 – 1 AZR 278/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-563-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Gewinnanspruch aus indirekter Mitarbeiterbeteiligung

1. Wird eine Leistungsklage durch Sachurteil abgewiesen, beinhaltet diese Entscheidung im Grundsatz, dass die begehrte Rechtsfolge unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt aus dem Lebenssachverhalt hergeleitet werden kann. Das gilt selbst dann, wenn das erkennende Gericht nicht alle in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen geprüft hat. Eine solche Entscheidung entfaltet jedoch keine Bindung für nicht behandelte Ansprüche, die auf einem anderen Lebenssachverhalt beruhen und einen anderen Streitgegenstand bilden (Rn. 23).

2. Hat das Landesarbeitsgericht einen prozessualen Anspruch übergangen, ist ein Antrag auf Ur-

teilsergänzung nach § 321 ZPO zu stellen. Wird ein solcher Antrag nicht innerhalb der Frist von zwei Wochen, die mit der Zustellung des Urteils beginnt, gestellt, entfällt die Rechtshängigkeit dieses prozessualen Anspruchs. Mit Blick auf § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO kann er in der Revisionsinstanz nicht erneut durch eine Klageerweiterung in den Rechtsstreit eingeführt werden (Rn. 26).

3. Bei einer sog. indirekten Mitarbeiterbeteiligung, bei der eine Beteiligungsgesellschaft die Anteile der Arbeitnehmer am Unternehmen des Arbeitgebers hält, sind Gewinnansprüche in der Regel gesellschaftsrechtlicher Natur. Schuldnerin ist die Beteiligungsgesellschaft (Rn. 40, 42, 58).

4. Soweit keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind, haftet der Arbeitgeber nicht für Gewinnansprüche der Arbeitnehmer gegenüber der Beteiligungsgesellschaft. Eine Einstandspflicht kann nicht mit einer analogen Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG begründet werden. Weder ist eine planwidrige Regelungslücke gegeben, noch sind die Sachverhalte vergleichbar (Rn. 48 ff.).

5. Die Betriebsparteien verfügen bei einer sog. indirekten Mitarbeiterbeteiligung über keine originäre Kompetenz, gesellschaftsrechtliche Ansprüche wie den Gewinnanspruch der Gesellschafter gegen die Beteiligungsgesellschaft zu regeln. Es handelt sich dabei nicht um einen arbeitsrechtlichen Anspruch (Rn. 61 ff.).

BAG, Urteil vom 10.11.2021 – 10 AZR 696/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-563-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)