

Nach der Mitteilung durch das BAG (PM Nr. 11/2025, BB 2025, 756) liegen nunmehr auch Rechtsprechungsstatistiken zum Gerichtshof der Europäischen Union und zum Europäischen Gericht für das Jahr 2024 vor. Gemäß PM Nr. 37/2025 des Gerichtshofs vom 21.3.2025 wurden im Jahr 2024 bei diesem 920 Rechtssachen anhängig gemacht, was einem Anstieg um 12% entspricht. 863 Rechtssachen wurden erledigt, was einen Anstieg um 10% darstellt, so die Mitteilung. Mit 922 erledigten Rechtssachen schnitt das Gericht 2024 danach besser ab als im Jahr zuvor und im Durchschnitt der letzten Jahre. Der dortige Bestand an anhängigen Rechtssachen konnte mit 1 302 auf den niedrigsten Stand seit 2015 verringert werden. Die Zahl der 2024 bei beiden Gerichten eingegangenen Rechtssachen beträgt 1 706, was vergleichbar ist mit der Anzahl in den Jahren zuvor (1 689 im Jahr 2023, 1 710 im Jahr 2022, 1 720 im Jahr 2021). Der Gerichtshof und das Gericht erledigten 2024 insgesamt 1 785 Rechtssachen, was im Vergleich zu den Vorjahren (1 687 im Jahr 2023, 1 666 im Jahr 2022, 1 723 im Jahr 2021) einen signifikanten Anstieg darstellt. Die Zahl der bei beiden Gerichten anhängigen Rechtssachen ist mit 2 508 rückläufig im Vergleich zum Jahr 2023 (2 587) und zu den Vorjahren. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Vorabentscheidungsersuchen beim Gerichtshof ist von 16,8 Monaten (2023) auf 17,2 Monate (2024) und bei Klagen im Zeitraum des Vorjahres von 20,8 Monaten auf 21,5 Monate gestiegen. Die durchschnittliche Verfahrensdauer beim Gericht im Jahr 2024 beträgt 18,5 Monate für durch Urteil oder Beschluss abgeschlossene Rechtssachen (2023: 18,2 Monate).



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitnehmerüberlassung – Konzernprivileg

1. Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG sollen die Rechtsfolgen des § 10 Abs. 1 iVm. § 9 Abs. 1 AÜG bei einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen iSv. § 18 AktG nicht eintreten, es sei denn, der Arbeitnehmer wird „zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“ (Rn. 26).

2. Die Anwendung dieses sog. Konzernprivilegs ist nicht nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer sowohl zum Zweck der Überlassung eingestellt als auch zu diesem Zweck beschäftigt wird, sondern bereits dann, wenn entweder die Einstellung „oder“ die Beschäftigung Überlassungszwecken dient. Die in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG verwendete Konjunktion „und“ beschreibt ein alternatives Verhältnis der Merkmale Einstellung und Beschäftigung. Dies ergibt sich aus einer dem Sinn und Zweck der Vorschrift und dem Willen des historischen Gesetzgebers entsprechenden Auslegung der Vorschrift, der das Wortverständnis nicht entgegensteht (Rn. 28 ff.).

3. Das Konzernprivileg ist damit nicht nur bei einer Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb des Konzerns ausgeschlossen, die von vornherein „zum Zweck der Überlassung eingestellt“ worden sind, sondern auch dann, wenn sie zwar nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt wurden, sich ihr späterer Einsatz in einem Konzernunternehmen jedoch als Beschäftigung „zum Zweck der Überlassung“ erweist. Die zwingenden Vorgaben des AÜG können nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitsvertrag nach der Einstellung geändert und der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung als Leiharbeiter beschäftigt wird (Rn. 32).

4. Das Vorliegen einer Einstellung und/oder Beschäftigung zum Zweck der Überlassung ist anhand des Arbeitsvertrags oder einer Gesamtbetrachtung der Umstände der Beschäftigung festzustellen (Rn. 36 ff.).

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 13/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-818-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Verfall von virtuellen Optionsrechten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bestimmt eine Verfallklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass zugunsten des Arbeitnehmers „gevestete“ virtuelle Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung sofort verfallen, benachteiligt diese den Arbeitnehmer unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB). Das Gleiche gilt für eine Klausel, die vorsieht, dass die „gevesteten“ virtuellen Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie innerhalb der sog. „Vesting-Periode“ entstanden sind.

Der Kläger war vom 1. April 2018 bis zum 31. August 2020 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch fristgerechte Eigenkündigung. Im Jahr 2019 erhielt der Kläger ein Angebot auf Zuteilung von 23 virtuellen Optionsrechten (sog. „Allowance Letter“), das er durch gesonderte Erklärung annahm. Nach den Bestimmungen für Mitarbeiter-Aktienoptionen (Employee Stock Option Provisions „ESOP“) setzt die Ausübung der virtuellen Optionen, die zu einem Zahlungsanspruch gegen die Beklagte führen kann, deren Ausübbarkeit nach Ablauf einer Vesting-Periode und ein sog. Ausübungsereignis wie einen Börsengang voraus. Dabei werden die dem Arbeitnehmer zugeteilten virtuellen Optionen

nach einer Mindestwartezeit von zwölf Monaten innerhalb einer Vesting-Periode von insgesamt vier Jahren gestaffelt ausübbar. Die Vesting-Periode wird ausgesetzt, wenn und solange der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung ohne Gehaltsanspruch entbunden ist. Nach Nr. 4.2 ESOP verfallen bereits ausübbar („gevestete“), aber noch nicht ausgeübte virtuelle Optionen unter anderem, wenn das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet. Im Übrigen verfallen „gevestete“, aber noch nicht ausgeübte virtuelle Optionen nach Nr. 4.5 ESOP sukzessiv innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers waren 31,25 % der ihm zugeteilten Optionsrechte „gevestet“. Mit Schreiben vom 2. Juni 2022 machte der Kläger seinen Anspruch auf diese virtuellen Optionen geltend. Die Beklagte lehnte den Anspruch unter Hinweis auf den Verfall der Optionsrechte ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die ihm zugeteilten und „gevesteten“ virtuellen Optionen seien nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen, da die Verfallklauseln unwirksam seien. Die Optionen seien essenzieller Bestandteil des Vergütungspakets gewesen. Er habe die Ausübbarkeit der Optionen durch die Erbringung der Arbeitsleistung in der Vesting-Periode erarbeitet und damit der Anreizfunktion genügt. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die virtuellen Optionsrechte seien verfallen. Zweckrichtung der virtuellen Optionen sei die Belohnung der Betriebstreue bis zum Eintritt eines Ausübungsereignisses. Es handle sich lediglich um eine Verdienstchance, so dass bei einem Verfall kein verdienter Lohn entzogen werde.