



Illustration: Marlene Großkopf

DIENER VIELER HERREN

Mehrfachbeschäftigung in verbundenen Unternehmen

Viele Führungskräfte kennen das: Immer mehr Aufgaben und Verantwortlichkeiten kommen im hektischen Arbeitsalltag auf sie zu. Steht der Arbeitgeber mit seinem Unternehmen nicht allein, sondern in einem Unternehmensverbund mit anderen Gesellschaften, so wird bei der Aufgaben- und Verantwortungsübertragung meist nicht weiter gefragt, für welches Unternehmen die Aufgaben erledigt werden bzw. auf welcher rechtlichen Grundlage die Führungskraft all diese Aufgaben erledigen soll. Es bleibt ja „in der Familie“.

Rechtlich ist das aber durchaus eine wichtige Frage. Auch im Interesse der Führungskraft selbst, aber vor allem im Interesse der beteiligten Unternehmen, sollte man dieser Frage vorher nachgehen und sie beantworten. Die nachfolgenden Ausführungen helfen bei der Antwort und der Umsetzung und schaffen Problembewusstsein.

Bei der nachfolgenden Darstellung soll differenziert werden zwischen der Beschäftigung als Arbeitnehmer (I.) und der Beschäftigung als Organ (II.).

Diener vieler Herren

Mehrfachbeschäftigung in verbundenen Unternehmen

I. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern in verschiedenen Unternehmen eines Unternehmensverbundes

Arbeitnehmer können zeitlich nacheinander (1) oder zeitgleich (2) in verschiedenen Unternehmen beschäftigt werden.

1. Zeitlich nacheinander liegende Beschäftigungen in verschiedenen Unternehmen

Diese Fallgruppe beschreibt die Situation, bei der die Führungskraft nicht gleichzeitig für verschiedene Unternehmen tätig ist, sondern nacheinander. Dabei kann der der ersten Beschäftigung zugrundeliegende Vertrag beendet werden (a) oder fortbestehen (b).

a) Aufeinanderfolgende Vertragsbeziehungen mit jeweiliger Beendigung

Bei zwei aufeinander folgende Beschäftigungsverhältnisse stellen sich einige Fragen:

a) Wirksame Beendigung des ersten Vertragsverhältnisses

Rechtlich unproblematisch ist die Fallkonstellation, dass der Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung in einem Unternehmen A dort ausscheidet und anschließend eine neue Beschäftigung in einem anderen Unternehmen B des Unternehmensverbundes aufnimmt. Das erste Beschäftigungsverhältnis muss dabei aber *schriftlich* (§ 623 BGB) beendet werden, denn jede mündliche oder faktische Beendigung ist rechtlich unwirksam. Das Vertragsverhältnis besteht dann weiter ruhend fort und könnte ggf. nach Jahren nochmals als fortbestehend geltend gemacht werden. Daraus drohen Risiken für das Unternehmen und Chancen für die Führungskraft.

b) Anerkennung der Betriebszugehörigkeit

Soll das Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen A beendet und mit dem Unternehmen B neu begründet werden, stellt sich die Frage nach der

„Anerkennung der Betriebszugehörigkeit“, der „Wahrung des sozialen Besitzstandes“. Denn der Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses setzt eine neue Wartezeit im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG von sechs Monaten in Gang. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis „frei“ ordentlich kündigen kann, also keinen materiellen Kündigungsgrund haben muss. Das ist meist – zumindest von der Führungskraft – nicht gewünscht. Eine „Anerkennung“ der Betriebszugehörigkeit muss aber **positiv vereinbart** werden¹.

c) Neue Befristung wirksam möglich?

Auch stellt sich oftmals die Frage, ob bei einem solchen Wechsel in ein neues Unternehmen B eine **sachgrundlose Befristung** nach § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgen darf. Das wird von der Rechtsprechung grundsätzlich bejaht², wobei eine von der Rechtsprechung entwickelte Missbrauchskontrolle notwendig ist.

Denkbar ist aber auch, dass das Unternehmen B das laufende Arbeitsverhältnis übernimmt und fortführt. Dann liegt eine rechtsgeschäftliche **Vertragsübernahme** vor, das Arbeitsverhältnis mit den Unternehmen A wird demnach nicht beendet, sondern von B übernommen. Eine Vertragsübernahme ist gesetzlich nicht geregelt, aber in Literatur und Rechtsprechung anerkannt³. Eine solche Vertragskonstruktion wird in der Regel durch einen dreiseitigen Vertrag umgesetzt, der einen „rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang“ im Sinne des § 613a BGB darstellt.

Wichtig in dieser Fallkonstellation ist schließlich, dass die unmittelbare Tätigkeit der Führungskraft für das erste Unternehmen aber auch tatsächlich eingestellt wird. Andernfalls befinden wir uns in anderen Fallkonstellationen.

b) Aktives und ruhendes Beschäftigungsverhältnis

Soll ein Arbeitnehmer von einem Unternehmen A zu einem anderen Unternehmen B einer Unternehmensgruppe wechseln, die Vertragsbeziehung zum Unternehmen A aber nicht beendet, sondern ggf. später wieder aufgenommen werden, so kann das erste Vertragsverhältnis zu Unternehmen A

¹ Da die Wartezeit nur einen Unternehmensbezug und keinen Konzernbezug hat, ist grundsätzlich eine ausdrückliche Vereinbarung erforderlich, soll die vorangegangene Zeit als Wartezeit im neuen Arbeitsverhältnis gelten, vgl. BAG 20.2.2014 – 2 AZR 859/11, NZA 2014, 1083. Diese Vereinbarung kann aber auch konkludent geschlossen sein.

² vgl. APS/Backhaus § 14 TzBfG Rn. 568 mwN

³ Palandt/Grünberg § 398 BGB Rn. 41 mwN

ruhend gestellt und ein *weiteres*, also *zweites* Arbeitsverhältnis im Unternehmen B neu begründet werden. Das Ruhen wird durch eine Ruhensvereinbarung umgesetzt. In der Ruhensvereinbarung ist zu klären, welche Nebenpflichten während des Ruhens aufrecht erhalten bleiben und unter welchen Umständen das Ruhen beendet wird. Meist wird geregelt, dass das ruhende Beschäftigungsverhältnis ordentlich während des Ruhens nicht durch den Arbeitgeber gekündigt werden darf. Ggf. werden Regelungen getroffen, wie das Ruhen behandelt werden soll, wenn die Bedingungen für die Beendigung des Ruhens (meist Beendigung des zweiten Vertragsverhältnisses zu Unternehmen B) streitig sind.

Man sollte sich auch Gedanken darüber machen, ob man nicht im Zusammenhang mit dem Ruhendstellen bereits Vereinbarungen für den Fall trifft, dass bei der Beendigung des Ruhens das erste Arbeitsverhältnis doch ebenfalls beendet werden soll (meist **Abfindungsregelungen**).

Rechtlich ist eine solche Konstruktion ohne Weiteres zulässig.

Denkbar ist auch, das erste Beschäftigungsverhältnis zu Unternehmen A zu beenden, aber dem Arbeitnehmer eine „Wiedereinstellungszusage“ („Rückfahrkarte“) zu erteilen, mit welcher der erste Vertrag wieder mit oder ohne rechtliche Unterbrechung neu abgeschlossen werden muss.

c) **Unternehmenswechsel auf der Grundlage eines Vertrages**

Der Wechsel von der Beschäftigung in einem Unternehmen A zu der Beschäftigung in einem anderen Unternehmen B der gleichen Unternehmensgruppe soll oftmals auf der Grundlage *eines* Arbeitsvertrages vollzogen werden. Vielfach geschieht dies ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage, weil ein Problembewusstsein nicht besteht, oder der Wechsel plötzlich notwendig und vollzogen wird („*ich werde überall gebraucht*“). Zeit für ein Problembewusstsein oder eine Vertragsverhandlung besteht meist nicht. Oft dient aber auch eine „Konzernversetzungsklausel“ des Arbeitsvertrages als Rechtsgrundlage. Diese Klausel ist eine Vereinbarung zwischen dem Vertragsarbeitgeber, dem Unternehmen A, und dem Arbeitnehmer, dass dieser auch **auf der Grundlage dieses Vertrages** bei einem anderen Unternehmen B der gleichen Unternehmensgruppe, beschäftigt werden kann. In der Umsetzung handelt sich dann um **Arbeitnehmerüberlassung**.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist im AÜG⁴ geregelt. Sie setzt grundsätzlich voraus, dass der Vertragsarbeitgeber als Verleiher im Besitz einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist. Die Arbeitnehmerüberlassung auf der Grundlage der Erlaubnis ist nur für **maximal 18 Monate** zulässig und fordert eine wirtschaftliche Gleichstellung (**Equal Pay**) der Leiharbeitnehmer mit den Stammarbeitnehmern ab dem ersten Beschäftigungstag. Hiervon kann es kollektivrechtliche⁵ Ausnahmen geben.

Greift ein sog. **Konzernprivileg** des § 1 Abs. 3 Ziffer 2 AÜG, wird der Arbeitnehmer nicht zum *Zwecke der Überlassung* eingestellt (sondern nur vorübergehend überlassen), so bedarf es weder einer Erlaubnis noch gelten die anderen Beschränkungen des AÜG. Es ist aber streitig und noch ungeklärt, ob das Privileg auch dann ausgeschlossen ist, wenn durch eine Konzernversetzungsklausel von Anfang an im Arbeitsvertrag schon eine (schon geplante oder noch ungeplante) spätere Überlassung angelegt ist. Es ist also ungeklärt, ob der Arbeitnehmer auch dann „zum Zwecke der Überlassung“ eingestellt ist, wenn die Überlassung nicht der *ausschließliche* Zweck ist⁶. In der Rechtsprechung ist diese Frage noch nicht abschließend geklärt.

Sollte das Konzernprivileg eng auszulegen sein und bereits dann entfallen, wenn eine Konzernversetzungsklausel im Ausgangsvertrag schädlich ist, dürfte der Anwendungsbereich der Konzernprivilegierung nur noch sehr geringe Bedeutung haben. Hinzu kommt, dass seit einigen Jahren bei der Überlassung diese im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher offenbart und als solche ausdrücklich bezeichnet werden muss (Zitiergebot aus § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG). Auch muss künftig gegenüber dem Arbeitnehmer eine ausdrückliche Information erfolgen, dass er im Wege der Leiharbeit beschäftigt wird (§ 11 Abs. 2 AÜG). Andernfalls drohen weitreichende Rechtsfolgen, die wiederum im Wesentlichen Chancen für die Führungskraft und Risiken für die Unternehmen bedeuten.

Das bedeutet, dass die Überlassung eines Arbeitnehmers im Konzern **vertraglich klar begleitet werden** muss und von einer „ungeregelten und ungeprüften“ Überlassung dringend abzuraten ist.

Hinzu kommt nicht zuletzt, dass man insbesondere dann, wenn länderübergreifend eine Überlassung erfolgen soll, sich besondere Gedanken machen

⁴ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

⁵ Wenn zwischen dem Entleiher, hier Unternehmen A, und dem Arbeitnehmer ein Tarifvertrag aus der Branche der Personaldienstleister vereinbart wird. Das ist bei Führungskräften natürlich regelmäßig nicht der Fall.

⁶ Hierzu Meyer, NZA 2013, 1326, 1327; Braun/Wisskirchen, Konzernarbeitsrecht I, 4 Rn. 24 ff. mwN

sollte, welches Recht während der Überlassung angewendet werden soll und wo die Führungskraft sozialversichert ist und die Lohnsteuer abgeführt werden muss⁷.

2. Zeitgleiche Beschäftigungen in verschiedenen Unternehmen

In der Praxis werden vielfach Arbeitnehmer, meist Führungskräfte, zeitgleich in mehreren Unternehmen beschäftigt („*ich werde überall gebraucht*“). Das kann auf der Grundlage mehrerer Teilzeitverträge erfolgen (a), auf der Grundlage eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses (b), auf der Grundlage *eines* Arbeitsvertrages im Wege der Überlassung durch den Vertragsarbeitgeber an den Entleiher (c) oder auf der Grundlage *eines* Arbeitsvertrages in sog. Matrixstrukturen (d).

a) Mehrere Arbeitsverträge

Steht der Arbeitnehmer zu mehreren Arbeitgebern jeweils in einem von den jeweils anderen Verträgen unabhängigen Arbeitsverhältnis, so liegen mehrere Teilzeitarbeitsverhältnisse vor. Das ist rechtlich kein großes Problem, wenngleich in der Praxis selten, weil der Verwaltungsaufwand hoch und der Steuerabzug im zweiten Beschäftigungsverhältnis meist nachteilig ist. Die Vertragsverhältnisse müssen jeweils gesondert verwaltet werden und stehen im Grunde unabhängig voneinander.

Rechtliche Probleme können beispielsweise dann auftreten, wenn die Interessen der jeweiligen Arbeitgeber, für die der Arbeitnehmer tätig ist, nicht (mehr) gleichgelagert sind und Kollisionen entstehen. Das kann insbesondere dann vorkommen, wenn ein Vertragsarbeitgeber den Unternehmensverbund verlässt und das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Probleme könnten auch mit der öffentlich-rechtlichen Arbeitszeit auftauchen, die ggf. dauerhaft den zulässigen Höchststrahmen übersteigt, zählt man alle Beschäftigungsverhältnisse zusammen. Natürlich kann der Urlaub nur einheitlich gewährt werden und die Betriebsmittel werden unternehmensübergreifend eingesetzt. Die Verträge folgen bei der Beendigung dann jeweils eigenen und separaten Beendigungsszenarien, was zu unübersichtlichen Folgen führen kann.

⁷ Hierzu gibt es Doppelbesteuerungsabkommen und innerhalb der EU die Art. 12 ff. VO 883/2004, die vieles dazu regeln.

b) Einheitliches Arbeitsverhältnis

Rechtlich denkbar, in der Praxis aber selten, ist der Abschluss eines sog. einheitlichen Arbeitsverhältnisses. Dabei stehen auf der Arbeitgeberseite mehrere selbstständige Unternehmen (meist einer Unternehmensgruppe) als GbR, die einheitlich als „Arbeitgeber“ auftreten. Eine solche Vertragskonstruktion schließt jede Arbeitnehmerüberlassungsproblematik im Grundsatz aus, soweit die Beschäftigung in einem der vertragsarbeitgebenden Unternehmen erfolgt, weil die Führungskraft nicht an Dritte überlassen wird. Alle Vertragsarbeitgeber schulden gesamtschuldnerisch das Arbeitsentgelt und im Falle einer betriebsbedingten Kündigung müssen die jeweiligen kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen bei jedem Vertragsarbeitgeber vorliegen.

c) Arbeitnehmerüberlassung

Wie bei der nacheinander erfolgten tatsächlichen Beschäftigung in verschiedenen Unternehmen (1, 1.c) kann auch eine Überlassung bei einer zeitlich parallel erfolgen Beschäftigung auf der Grundlage *eines* Arbeitsvertrages auftreten. Eine Überlassung setzt aber auch hier voraus, dass der Arbeitnehmer parallel in mehreren Unternehmen jeweils abgrenzbar eingegliedert und den jeweiligen Arbeitgeberweisungen unterworfen ist. Diese parallele Beschäftigung muss von der Beschäftigung in Matrix-Organisation getrennt werden (d), die keine Arbeitnehmerüberlassung darstellt.

Soweit neben der Beschäftigung beim Vertragsarbeitgeber eine weitere parallele Beschäftigung in einem anderen Unternehmen auf der Grundlage eines Vertrages erfolgt, liegt auch insoweit Arbeitnehmerüberlassung vor und man wird prüfen müssen, ob diese zulässig ist. Auch hier ist dringend anzuraten, dass derartige parallele Beschäftigungen *nicht ungeregelt* erfolgen, da dann erhebliche Probleme auftreten könnten.

d) Beschäftigung in Matrix-Organisationen

Erhebliche Probleme bereitet in individualrechtlicher aber auch kollektivrechtlicher (insbesondere betriebsverfassungsrechtlicher) Hinsicht die Beschäftigung von Mitarbeitern in Matrixorganisationen, soweit diese unternehmensübergreifend erfolgen. Dort werden Mitarbeiter unternehmensübergreifend auf der Grundlage meist eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmen tätig. Kennzeichnend dabei ist, dass der Arbeitnehmer nicht in die jeweiligen (eigenständigen) Organisationen der Unternehmen eingegliedert, also „überlassen“ ist, sondern *die* Organisation unternehmensübergreifend

eingrichtet ist. Daher wird meist der Tatbestand der Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen, weil der derart beschäftigte Arbeitnehmer nicht in fremde Organisationen eingegliedert ist, sondern die Organisation (auch) vom Vertragsarbeitgeber geführt wird⁸. Seine Beschäftigung erbringt der Arbeitnehmer immer auch für den Vertragsarbeitgeber.

Diese Beschäftigung soll daher nach der überwiegenden Literatur kein Arbeitnehmerüberlassungsproblem darstellen. Probleme können aber in der Praxis vielfach auftreten, weil auch diese Beschäftigung meist ohne eine klare vertragliche Grundlage erfolgt. So kann sich das Vertragsunternehmen nicht ohne Weiteres auf den Wegfall der Beschäftigung bei der betriebsbedingten Kündigung berufen, vielmehr kann der Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Konzernunternehmen fordern, wenn seine Aufgaben dort weiter vorhanden sind⁹. Überträgt der Arbeitgeber zusätzlich weitere Aufgaben für ein anderes Konzernunternehmen, ohne dass sich der Arbeitsplatz des Führungsmitarbeiters verändert, so kann eine Einstellung im Sinne des BetrVG vorliegen¹⁰ und viele weitere Fragen sind hier noch nicht geklärt.

Eine Beschäftigung in Matrix-Strukturen sollte unbedingt auf einer klaren vertraglichen Grundlage erfolgen und in Umsetzung dieser klaren Grundlage sollten die disziplinarischen Weisungen und die Vertragsverwaltung allein durch den Vertragsarbeitgeber erfolgen. Andernfalls entsteht der Störfall mit meist vielen und teuren Risiken für das Unternehmen und Chancen für die Führungskraft.

II. Die Beschäftigung von Organen in verschiedenen Unternehmen eines Unternehmensverbundes

Organtätigkeit setzt sich in der Regel aus zwei Rechtsverhältnissen zusammen. Zum einen wird das Organ (Amtsverhältnis) bestellt und zum anderen mittels eines Vertrages gebunden (Vertragsverhältnis). Rechtlich werden diese beiden Rechtsverhältnisse strikt getrennt (sog. Trennungsprinzip).

Werden Mitarbeiter in mehreren Unternehmen teils als Organe tätig, so können auch hier jeweils unabhängige Dienstverträge die Grundlage jeder einzelnen Bestellung bilden. Diese Variante ist rechtlich unproblematisch.

⁸ vgl. Kort NZA 2013, 1318, 1320.

⁹ Zuletzt mit einer Weiterentwicklung: ArbG Bonn (3. Kammer), Urteil vom 03.02.2022 – 3 Ca 1698/21.

¹⁰ BAG 12.06.2019 – 1 ABR 5/18, NZA 2019, 1288.

Soll die Tätigkeit als Organ auf der Grundlage *eines* Vertrages in mehreren Unternehmen erfolgen, so liegt ein sog. **Drittanstellungsvertrag** vor. Hier treten Fragen des Status des Beschäftigten an Stelle der Fragen der Arbeitnehmerüberlassung in den Vordergrund.

1. Arbeitnehmer als Geschäftsführer anderer Unternehmen

Eine klassische Fallvariante ist die, dass sich ein mittels Arbeitsvertrag gebundener Arbeitnehmer im Vertrag bereit erklärt, auch als Geschäftsführer in anderen Unternehmen bestellt und entsprechend tätig zu werden. Das ist eine Form des Drittanstellungsvertrages. Die Beschäftigung als Arbeitnehmer beim Vertragsarbeitgeber erfolgt parallel neben der Tätigkeit als bestelltes Organ. Der Arbeitnehmer wird als Organ „überlassen“. Es liegt aber **keine Arbeitnehmerüberlassung** im Sinne des AÜG vor, weil die Tätigkeit keine Arbeitstätigkeit, sondern eine Organtätigkeit ist. Das Arbeitsverhältnis ist die Grundlage für die Tätigkeit. Der Mitarbeiter hat Kündigungsschutz und bleibt Arbeitnehmer. Natürlich entstehen viele Fragen, die im besten Falle vertraglich vor der Organbestellung abschließend geklärt und geregelt werden. Andernfalls tritt auch hier der Störfall ein.

2. Arbeitnehmer als Geschäftsführer anderer Unternehmen, der seine Arbeitstätigkeit beendet

Ausgangspunkt wie in der der Fallkonstellation 1. Der Arbeitnehmer eines Drittanstellungsvertrages wird in anderen Unternehmen als Geschäftsführer bestellt und tätig und beendet dann im Laufe der Vertragsdurchführung seine Arbeitnehmertätigkeit bei dem Vertragsarbeitgeber. Fortan ist er *ausschließlich* als Geschäftsführer in anderen Unternehmen tätig. Es ist dann fraglich, ob der Beschäftigungsvertrag seinen **Status als Arbeitsvertrag** verliert und der Mitarbeiter damit auch seinen **Kündigungsschutz verliert**. In der Mehrheit wird angenommen, dass neben der Beendigung der Tätigkeit als Arbeitnehmer beim Vertragsarbeitgeber auch weitere Veränderungen im Vertragsverhältnis vorgenommen werden müssen (deutlich höhere Gehaltszusagen etc.), um eine Statusänderung annehmen zu können.

Solche Fälle sollte man klar regeln.

3. Beschäftigungsverhältnis mit ausschließlicher Organtätigkeit

Sieht der Drittanstellungsvertrag von Anfang an **nur eine Organtätigkeit** vor, so liegt nach überwiegender Auffassung kein Arbeitsverhältnis beim Vertragsunternehmen vor, sondern ein Dienstvertrag. Ohne weiteres wird Kündigungsschutz hier nicht begründet.

4. Dienstvertrag als Drittanstellungsvertrag

Dient ein klarer Dienstvertrag als Grundlage einer Organbestellung auch für die Organbestellung bei anderen Gesellschaften, so ist diese Konstellation unproblematisch.

5. Dienstvertrag als Grundlage einer Arbeitstätigkeit

Schließlich kann auch das Organ, das durch einen Dienstvertrag mit dem Unternehmen verbunden ist, als Mitarbeiter (also nicht als Organ) in ein anderes Unternehmen „entsendet“ werden, ohne dass für diese neuen Tätigkeiten ein eigenständiger Vertrag mit dem zweiten Unternehmen geschlossen wird.

Das wäre dann aber unter dem Gesichtspunkt der **Arbeitnehmerüberlassung** zu betrachten, es sei denn, es läge ein Fall der Matrix-Organisation vor. Hinsichtlich der Rechtsprobleme kann nach oben verwiesen werden.

In allen Fällen, in denen gleichzeitig für mehrere Unternehmen Tätigkeiten erbracht werden, muss stets auf **etwaige Interessenkollisionen** und **Arbeitszeitproblematiken** geachtet werden. Auch muss bei der Vertragsformulierung darauf geachtet werden, welche Tätigkeiten die vertragliche Beschäftigung auszeichnen und daher als vertragsgerechte Beschäftigung zugewiesen werden müssen einerseits und welche ausschließlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers stehen andererseits.

Der BGH hat sogar grundsätzlich bejaht, dass ein Organ auch auf der Grundlage eines Beratungsvertrages zwischen einem Beratungsunternehmen und der Gesellschaft bestellt werden kann und damit der Drittanstellungsvertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem dort angestellten Berater, der zum Vorstand bestellt werden soll, geschlossen ist. Dabei ist aber zu beachten, dass die Zuständigkeit für den Abschluss des Beratungsvertrages bei dem Organ liegt, das für die Bestellung des Organs zuständig ist¹¹.

In allen Fällen der Mehrfachbeschäftigung sollten die Parteien in jedem Einzelfall die **Vertragsgestaltung gut vorbereiten** und an die jeweiligen Interessen anpassen. Im „Eifer des Gefechts“ geht hier in der Praxis vielfach Gestaltungsspielraum verloren. Erst dann, wenn Streitigkeiten auftauchen, bemerkt man, dass die Beschäftigung nicht geregelt ist und ist dann auf schwierige Auslegungsfragen angewiesen. Dritte interpretieren später den hypothetischen Parteiwillen.

¹¹ BGH, Urt. v. 28.4.2015 – II ZR 63/14.