

# sfm-aktuell

1. Halbjahr 2026 – Juni 2026

## NEUES vom BAG

u. a. SchiRi-Assistent kein AN  
 – Theaterintendant Arbeitnehmer – Hinweisgeberschutz –  
 Teilzeit und Mehrarbeitszuschläge – MB-Erweiterung im  
 Gemeinschaftsbetrieb – diskriminierende Tarifklausel –  
 Probezeit bei Befristung –  
 Entgeltdiskriminierung –  
 Wahlversammlung mehrsprachig? – Stellenausschreibung  
 – Berufliche Entwicklung von  
 BRM – Diskriminierungsschutz  
 bei Befristung...

## Weitere Themen

- ▶ BAG-Splitter .....S. 2
- ▶ Hitze .....S. 3
- ▶ (Nicht-)Umsetzung der EntgTranspRL .....S. 7
- ▶ Acht Stunden sind (noch lange nicht) genug? S. 10
- ▶ Krankmeldung.....S. 13
- ▶ Ausblick.....S. 16
- ▶ Nach Geld fragen .....17
- ▶ EuGH-Report .....S. 19
- ▶ Alltagshelfer für den Betriebsrat .....S. 22  
 Einstellung – Versetzung - Ein-/Um-  
 gruppierung – Kündigung - MB nach §  
 87 BetrVG
- ▶ Rausblick.....S. 26
- ▶ Frisch am Tisch .....S. 31
- ▶ Geleakter Gesetzentwurf zum ArbZG .....S. 34

## Frist gerissen... und nun?!

Drei Jahre Zeit hat die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** von 2023 vorgesehen, um diese in nationales Recht umzusetzen. Ergebnis: Nichtstun – Verzögern - Jammern. Und jetzt ist man plötzlich ganz überrascht, dass die Frist gerissen wurde. Das gilt nicht nur für die Bundesregierung, auch viele Arbeitgeber sind ganz überrascht von dem, was in einschlägigen Kreisen seit Monaten unbestritten war, also nicht mal ein offenes Geheimnis, sondern gar keins. Zum rechtlichen und gesellschaftlichen Status wie auch den Folgen habe ich auf Seite 7ff ein paar Fakten und Überlegungen niedergelegt. Konkret wird RAin **Angelika Damoser** zum Auskunftsanspruch nach bisherigem Entg-TranspG und den Auswirkungen der Entg-TranspRL auf Seite 17ff.

Unser Of-Counsel **Krikor Seebacher** hat zur Debatte um das Arbeitszeitgesetz einige lesenswerte grundsätzliche Erwägungen zu Papier gebracht (S. 10ff). Und,

als ob er es geahnt hätte, kam gerade noch der erste Entwurf aus dem Ministerium auf den Markt (die aktuellen Änderungsvorschläge am Ende des Heftes ab S. 33). Ein Aufjaulen von Arbeitgebervertretern und Union, das sich durch die Medien zieht. Manche Beiträge klingen wie die von Freiheitskämpfern, aber eben nur für die Freiheit der Arbeitgeber, anordnen zu können. Fragt man nach, ob die Freiheit dann nicht auch für Arbeitnehmer:innen gelten muss, wird es ganz leise, a la „wer zahlt, schafft an“.

Das ist vergleichbar mit denen, die die Leute mehr arbeiten lassen wollen, aber dann kategorisch ablehnen, § 9 TzBfG (Erhöhung der Arbeitszeit auf Wunsch der Arbeitnehmer:in) effektiver zu gestalten. Nachtigall...

Dazu kommt ein Beitrag zur Krankmeldung im Urlaub auf S. 13ff unsererer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin **Valentina Berger**, der traditionelle Report zur Rechtsprechung des EuGH von RAin **Barbara Renkl** (S.19), weitere

Rechtsprechungshinweise zum BAG und LAGs, ein Beitrag zum Umgang mit Hitze am Arbeitsplatz (S. 3ff) sowie ein ganzer Schwung Arbeitshilfen für den Betriebsrat (ab S. 22).

Wir hoffen, mit dieser Mischung, die ein oder andere Hilfestellung oder Anregung geben zu können und wünschen anregende Lektüre.

Michael Fleischmann, RA

**BAG vom 3.12.2025  
– 9 AZB 18/25  
Schiedsrichter-As-  
sistent in der  
3. Fußball-Liga kein  
Arbeitnehmer**

Entgegen der Vorinstanz sieht das BAG die Arbeitsgerichte für unzuständig für die Entschädigungsklage eines Schiedsrichters der Regionalliga (4. Liga) wegen Nichtberücksichtigung in sog. Schiedsrichterlisten des DFB für die 3. Liga an. Weder durch Aufnahme in so eine Liste aus, der dann die konkreten Einsätze geplant werden noch durch einen konkreten Einsatz würde ein Arbeitsverhältnis begründet. Es gäbe kein festes Gehalt und auch keine Verpflichtung, Einsätze zu übernehmen, die notwendige Abhängigkeit sei nicht gegeben. Das LAG Köln hatte das noch anders gesehen.

*BAG vom 3. Dezember 2025 – 9 AZB 18/25, Aufhebung von Köln vom 16. Juni 2025 – 5 Ta 58/25, zit. nach PM des BAG Nr. 44/25*

Hinweis: Der Kläger hat nach formloser Mitteilung der Entscheidung die Klage zurückgenommen. (fl)

**BAG 10.12.2025 – 9 AZB 3/25  
Theaterintendant Arbeitnehmer**

Anders als beim Schiedsrichter hat der 9. Senat die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die Klage eines Generalintendanten gegen eine außerordentliche Kündigung bejaht. Er habe zwar im künstlerischen Bereich große Freiheiten, er unterliege aber wesentlichen Weisungen des Oberbürgermeisters, sei damit als

*BAG vom 04.12.2025 - 2 AZR 51/25, insoweit Bestätigung von LAG Hamburg vom 30. Januar 2025 – 3 SLa 19/24 (anderer Teil wurde zurückverwiesen), nach VT-Veröffentlichung des BAG (fl)*

**BAG 26.11.2025 – 5 AZR 118/23  
Ende der Diskriminierung von  
Teilzeitbeschäftigten bei Mehrar-  
beitszuschlägen**

Fordert ein Tarifvertrag (hier MTV

# BAG-Splitter

## Berichtszeitraum: 2. Halbjahr 2025

zusammengestellt und redaktionell bearbeitet  
von RA M. Fleischmann (fl) und Ass. Jur. V. Berger (vb)

Bitte beachten, dass die Wiedergabe der Entscheidungen stark verkürzt ist und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist. Basis der Auswertung sind sowohl die in Pressemitteilungen des BAG mitgeteilten Entscheidungen, aber auch weitere, die wir für interessant erachten.

Arbeitnehmer zu qualifizieren.

*BAG vom 2. Dezember 2025 – 9 AZB 3/25, Bestätigung von Thüringer LAG vom 27. Januar 2025 – 2 Ta 81/24, zit. nach PM des BAG Nr. 43/25 (fl)*

**BAG 04.12.2025 - 2 AZR 51/25  
Schutz von Hinweisgebern auch  
in Wartezeit**

Eine Kündigung, die als Reaktion auf eine Meldung nach Hinweisgeberschutzgesetz erfolgt, stellt einen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot des § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG dar. Dies führt zur Nichtigkeit der Kündigung nach § 134 BGB. Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes an sich ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann den dargelegten Bezug aber entkräften (vorliegend Kündigungsentschluss vor Meldung).

bayerischer Groß- und Außenhandel) für die Entstehung von Mehrarbeitszuschlägen die Überschreitung von 40 Wochenstunden (ab der 41. Wochenstunde) unabhängig von der individuellen Arbeitszeit, stellt dies eine Diskriminierung dar. Auch ohne erst auf die Anpassung des TV zu warten, ist die Vergütung so vorzunehmen, dass die Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird.

*BAG vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23, Aufhebung von LAG Nürnberg vom 11. August 2022 – 5 Sa 316/21, zit. nach PM des BAG Nr. 42/25 (fl)*

### **BAG 25.11.2025 - 1 ABR 38/24 Durch TV erweiterte Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb**

Erweitert ein Tarifvertrag die betriebliche Mitbestimmung, so gilt dies in einem Gemeinschaftsbetrieb nur, wenn alle Beteiligten Unternehmen entsprechend tarifgebunden sind.

In einem Gemeinschaftsbetrieb obliegt die Wahrnehmung der betrieblichen Leitungsmacht allen an ihm beteiligten Unternehmen gemeinsam. Ein Antrag des Betriebsrats, der die Aufhebung einer Verletzung nach §§ 99, 101 BetrVG begehrt, muss deshalb alle Unternehmen erfassen, die an der Führung des gemeinsamen Betriebs beteiligt sind.

*BAG vom 25.11.2025 - 1 ABR 38/24, Bestätigung von LAG Hamburg vom 27. Mai 2024 – 5 TaBV 5/23, nach VT-Veröffentlichung des BAG (fl)*

### **BAG 13.11.2025 - 6 AZR 131/25 Kein Warten auf Äderung eines TV, wenn Klauseln diskriminierend sind**

Verstößt eine tarifliche Norm gegen das Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch darauf, so behandelt zu werden wie vergleichbare Dauerbeschäftigte. Vorliegend war der Kläger zunächst befristet, dann unbefristet beschäftigt. Durch eine Änderung mit Stichtag wäre seine Beschäftigungszeit bei den Gehaltsstufen nicht im gleichen Maße relevant wie bei von Anfang an unbefristet Beschäftigten. Bei Diskriminierungen nach § 4 Abs. 2 TzBfG sei auch nicht erst auf Abhilfe durch die Tarifvertragsparteien zu warten.

## **Hitzefrei?**

**Alle Jahre wieder .... wird's warm, wärmer, heiß.  
Was also tun?**

Jahr für Jahr wieder stellt sich die Frage, was man tun kann oder auch muss, wenn es am Arbeitsplatz heiß und stickig wird.

### **1. Individualrechtlicher Grundsatz: Arbeitgeber:innen müssen Gesundheit der Arbeitnehmer:innen schützen**

Arbeitsrechtlicher Ausgangspunkt ist § 618 BGB, wonach der Arbeitgeber die „Räume, (...), so einzurichten und zu unterhalten (hat) (...), dass der Verpflichtete (also der Arbeitnehmer) gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“ Ergänzt wird dies (zumindest theoretisch) durch das Zurückbehaltungsrecht aus § 273 Abs. 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer „die geschuldete Leistung verweigern“ kann, wenn er einen fälligen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat und dieser noch nicht erfüllt wurde. Fälliger Anspruch in diesem Sinne könnte dann das zur Verfügung stellen eines zumutbaren Arbeitsplatzes sein.

Soweit die Theorie. In der Praxis ist es so, dass trotz zahlreicher Normen eine exakte Bestimmung des unter Hitze Gesichtspunkten Zulässigen schwer möglich ist.

### **2. Was ist nun zumutbar?! Was sagt der Arbeitsschutz?**

#### **2.1. Arbeitsschutzgesetz**

Ausgangspunkt ist § 3 Abs. 1 ArbSchG, wonach Arbeitgeber:innen verpflichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten zu treffen. Das ist noch sehr pauschal und abstrakt.

#### **2.2. Arbeitsstättenverordnung**

Die Arbeitsstättenverordnung wiederum normiert in § 3a Abs. 1 S. 1, dass dafür zu sorgen sei, „dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.“ Der Anhang zur Arbeitsstätten-

(... weiter nächste Seite ...)



## ... Hitze ... (2/4)

(...)

verordnung beschreibt dann die Anforderungen an Arbeitsstätten schon etwas genauer. Ziff. 3.5 „Raumtemperatur“ fordert „eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“.

### 2.3. Arbeitsstättenrichtlinie

Eine Präzisierung erfolgt dann durch die Die Arbeitsstättenrichtlinie 3.5 (ASR 3.5, zuletzt geändert am 01.03.2022, zu finden unter [https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A3-5-Aenderungen-6.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A3-5-Aenderungen-6.pdf?__blob=publicationFile&v=2)).

#### ❖ Außen über 26 °C / Innen über 26 °C

Die ASR 3.5 definiert in 4.2. Abs. 3 dann eine Soll-Obergrenze von +26 °C. Dies wird dann aber für den Fall von Außenlufttemperaturen von über +26 °C in Ziff. 4.4 wieder relativiert. Liegen die Außenlufttemperaturen über dieser Grenze und die Innenraumtemperatur ebenfalls, so sollen (lediglich) zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden.

Als beispielhafte Maßnahmen werden in Tabelle 4 angeführt:

- a) effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- b) effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- c) Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- d) Lüftung in den frühen Morgenstunden
- e) Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- f) Lockerung der Bekleidungsregelungen
- g) Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

#### ❖ Außen über 26 °C / Innen über 30 °C

Bei über 30 °C müssen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, wobei technische und organisatorische Maßnahmen personenbezogenen Maßnahmen vorgehen.

#### ❖ Außen über 26 °C / Innen über 35 °C

Schließlich ist sogar eine Tätigkeit bei über 35 °C denkbar, wobei dann jedoch zwingend Luftduschen, Entwärmungsphasen oder Hitzeschutzkleidung erforderlich wären (4.4. Abs. 3). Ohne diese Maßnahmen wäre der Raum nicht als Arbeitsraum geeignet.

(... weiter nächste Seite ...)

BAG vom 13. November 2025 – 6 AZR 131/25, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg Kammern Mannheim vom 15. Mai 2025 – 12 Sa 61/24, zit. nach PM des BAG Nr. 41/25 (fl)

### BAG 30.10.2025 – 2 AZR 160/24 Probezeitlänge im befristeten Arbeitsverhältnis

Die Länge einer Probezeit (verkürzte Kündigungsfrist) im befristeten Arbeitsverhältnis muss im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Es ist stets eine Einzelfallabwägung vorzunehmen, der vom LAG angenommene Regelwert von 25% existiere nicht. Angesichts des konkreten Einarbeitungsplans seien die vier Monate nicht zu beanstanden.

Von der Probezeit sei im Übrigen die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zu unterscheiden, die zum Kündigungsschutz führe. Eine kürzere Probezeit schlägt nicht auf die Wartezeit nach KSchG durch.

BAG vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24, teils bestätigend, teils verschlechternd zu LAG Berlin-Brandenburg vom 2. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23, zit. nach PM des BAG Nr. 40/25 (fl)

### BAG 23.10.2025 – 8 AZR 300/24 Paarvergleich genügt zur Begründung der Vermutung der Geschlechtsdiskriminierung beim Entgelt

Auch vor und ohne Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie galt und gilt, dass Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben. Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist, als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig

die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Entgegen der Annahme des LAG bedarf es keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit um Indiz im Sinne des § 22 AGG zu sein.

Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die Benachteiligung wegen des Geschlechts zu widerlegen. Gelingt dies nicht, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Die Höhe der Medianentgelte war hier nicht relevant.

*BAG vom 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2024 – 2 Sa 14/24, zit. nach PM des BAG Nr. 38/25 und Volltext (fl)*

**BAG 24.09.2025 – 7 ABR 24/24**  
**Einladung zur Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahl des Wahlvorstands nur in deutscher Sprache genügt**

Die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einladenden Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, die Einladung zu übersetzen, wenn im Betrieb auch der deutschen Sprache nicht mächtige Arbeitnehmer tätig sind.

Regelungen, aus denen sich eine Pflicht zur Integration ausländischer Arbeitnehmer und damit zur Übersetzung ergeben könnte – vgl. § 75 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – treffen den Betriebsrat und Arbeitgeber. Die der Überwindung von Sprachbarrieren und Schaffung von Wahlgleichheit dienende Norm des § 2 Abs. 5 WO bindet den Wahlvorstand. Nicht von den genannten Normen in die Pflicht genommen werden jedoch die - die Betriebsratswahl anstoßenden - Arbeitnehmer.

*BAG vom BAG 24.09.2025 – 7 ABR 24/24, nach VT-Veröffentlichung des*

## ... Hitze ... (3/4)

(...)

### ❖ Technische Maßnahmen und Luftfeuchtigkeit

Bis zur Neufassung ab 01.03.2022 durften technische Maßnahmen zur Hitzereduzierung die Luftfeuchtigkeit nicht erhöhen, da dies wiederum zu erhöhter Belastung führen würde. In der Neuregelung wurde dies etwas relativiert und bestimmten Temperaturen jeweils maximale Luftfeuchtigkeitswerte zugeordnet (sog. „Schwülegrenze“, Ziff. 4.4. Abs. 4).

## 3. Was also tun?

### 3.1. (Kein) eigenmächtiges Hitzefrei?!

Da in aller Regel ein absolutes Verbot der Tätigkeit nicht gegeben sein wird bzw. die persönliche Einschätzung des / der Arbeitnehmer:in nicht unbedingt mit der eines späteren Richters übereinstimmen muss, ist von individueller Arbeitsverweigerung dringend abzuraten, wenngleich theoretisch ein Zurückbehaltungsrecht der eigenen Arbeitsleistung nach § 273 Abs. 1 BGB wegen des Verstoßes des Arbeitgebers gegen § 618 BGB in Frage kommt.

### 3.2. Bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen zum Arzt

Wenn andererseits das hitzebedingte Unwohlsein so stark wird, dass eine relevante gesundheitliche Beeinträchtigung zu konstatieren ist, sollte der Arzt aufgesucht werden, da nur ein solcher in der konkreten Situation eine Arbeitsunfähigkeit wirklich bescheinigen kann. Vorbelastete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auch im Vorfeld medizinisch attestieren lassen, welche klimatischen Bedingungen aus medizinischer Sicht eine Arbeitsleistung als unzumutbar erscheinen lassen. Dies wird aber nur in speziellen medizinisch begründeten Fällen möglich sein.

### 3.3. Arbeitnehmer haben Recht aus § 17 ArbSchG

Handelt der Arbeitgeber nicht von alleine, unter anderem um die Erhöhung des Unfallrisikos einzudämmen oder aber auch dem signifikanten Abfall der Leistungsfähigkeit ab Temperaturen über 22 °C entgegenzuwirken, so kann der Arbeitnehmer sich nach § 17 ArbSchG mit Vorschlägen an den Arbeitgeber wenden und - wenn das nichts hilft - auch an die Arbeitsschutzbehörden.

(... weiter nächste Seite ...)



## ... Hitze ... (4/4)

(...)

### 3.4. Betriebsrat hat Aufgabe und auch Mitbestimmungsrecht

Gleichzeitig hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG auf die Einhaltung der zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze hinzuwirken. Neben dieser Verpflichtung besteht auch die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG i.V.m. § 3a ArbStättV.

Nach unserem Dafürhalten kann man dabei bei akuten Handlungspflichten der Arbeitgeber:innen nicht darauf verwiesen werden, dass erst eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden müsste. Das BAG sieht dies im Beschluss vom 28.3.2017 – 1 ABR 25/15 im anderen Zusammenhang noch enger („Erfordernis von feststehenden oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellenden Gefährdungen“). Dies widerspricht eigentlich dem Präventionsansatz. Daher sollten – wo noch nicht geschehen – dringend Gefährdungsbeurteilungen eingefordert werden, die auch die Frage der klimatischen Situation umfassen.

Nach unserer Auffassung können die Werte der ASR 3.5 (26/30/35) aber auch als Beschreibung einer typisierte Gefahrenfeststellung die Mitbestimmung bereits auslösen.

RA Michael Fleischmann

BAG, Bestätigung von LAG Schleswig-Holstein vom 17.07.2024 – 3 TaBV 2/24 (vb)

#### BAG 23.09.2025 – 1 ABR 19/24 Innerbetriebliche Stellenausschreibung i.S.v. § 93 BetrVG muss regelmäßig auch Angabe zum Arbeitszeitvolumen enthalten

Eine innerbetriebliche Stellenausschreibung muss jedenfalls die schlagwortartige Bezeichnung der mit ihr verbundenen Arbeitsaufgaben enthalten, dazu gehört regelmäßig auch die Angabe des Arbeitszeitvolumens der zu besetzende Stelle. Das Arbeitszeitvolumen stellt einen wesentlichen Entscheidungsfaktor für Interessenten dar. Fehlt eine Angabe hierzu, könnten Arbeitnehmer von einer Bewerbung abgehalten werden, was mit dem Normzweck von § 93 BetrVG unvereinbar wäre. Im zu entscheidenden Fall hatte der Betriebsrat daher seine Zustimmung

nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigert; diese war – entgegen der vorherigen Entscheidung von AG und LAG – nicht zu ersetzen. BAG vom 23.09.2025 -1 ABR 19/24, nach VT-Veröffentlichung des BAG, teilweise Aufhebung von LAG Berlin-Brandenburg vom 23.01.2024 - 8 TaBV 784/23 sowie teilweise Abänderung von ArbGG Berlin vom 08.02.2023 – 37 BV 12324/21 und insoweit Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin (vb)

#### BAG 13.08.2025 - 7 AZR 174/24 Aus Betriebsratsarbeit erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse können im Rahmen eines fiktiven Beförderungsanspruchs berücksichtigt werden

Sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen, die ein Betriebsratsmitglied im Rahmen seiner Amtstätigkeit erworben hat, karriere- und vergütungsrelevant, ist es möglich diese bei dessen Eignung für eine

Stelle und somit im Rahmen des fiktiven Beförderungsanspruchs zu berücksichtigen. Hierin liegt kein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG. Trotz des Bezugs zu der Betriebsratstätigkeit handelt es sich bei der Berücksichtigung um die Honorierung der beruflichen Entwicklung des Einzelnen und somit nicht um eine unzulässige Bevorteilung wegen der Betriebsratstätigkeit.

BAG vom 13.08.2025 - 7 AZR 174/24, nach VT-Veröffentlichung des BAG, Aufhebung von LAG Hessen vom 23.05.2024 - 9 Sa 75/23 und Zurückverweisung zur neuen Verhandlung und Entscheidung (vb)

#### BAG 31.07.2025 - 6 AZR 18/25 Kein Diskriminierungsschutz nach § 4 Abs. 2 TzBfG für Arbeitsverhältnisse, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden

Arbeitsverhältnisse, die auf das Erreichen der Altersgrenze für den Bezug einer Regelaltersrente befristet sind, haben den Charakter von gefestigten „Normalarbeitsverhältnissen“ und bedürfen daher nicht des Schutzes von § 4 Abs. 2 TzBfG, so das BAG.

Somit liegt kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des TzBfG vor, wenn eine im öffentlichen Dienst tarifbeschäftigte Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis tarifvertraglich auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist – anders als auf Lebenszeit eingestellte Beamte – keine Erschwerniszulage gem. § 22 Erschwerniszulagenverordnung erhält.

BAG vom 31.07.2025 - 6 AZR 18/25 nach VT-Veröffentlichung des BAG, Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 29.11.2024 - 12 Sa 379/24 (vb)

# (Nicht-)Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

## Wo stehen wir – Was wird diskutiert – Was passiert bis der Gesetzgeber liefert

von Michael Fleischmann, RA, FAArbR

### 1. Wo kommen wir her? Wo stehen wir?

Der lange und steinige Weg zur realen Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hat noch kein Ende. Die Entgelttransparenzrichtlinie sollte angesichts anhaltendem Gender-Pay-Gap einen neuen Schub geben. Die nationalen Gesetzgeber hatten drei Jahre Zeit, die Richtlinie umzusetzen. Und, welche Überraschung, plötzlich sind die drei Jahre rum und es liegt Nichts vor. Das CDU-geführte Ministerium blockiert. Bevor wir beleuchten, was das bedeutet aber erst mal ein Blick zurück.

#### 1.1. Bisherige Regelungen

Die Entgelttransparenzrichtlinie ist nicht die erste Norm, die sich mit der Entgeltgleichheit befasst.

Bereits seit 23.05.1949 erklärt uns das Grundgesetz in Art 3 Abs. 2:

*„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Die sog. Römischen Verträge vom 25.03.1957 fordern in Art. 119 EG (heute 157 AEUV):

*„Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts“.*

Dem folgte der deutsche Gesetzgeber am 03.05.1957 mit dem „Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“

Seit dem 14.08.2006 schließlich gibt es das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG, das in § 7 Abs. 1 formuliert:

*„Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; ...“*

Dem folgte noch das Entgelttransparenzgesetz – Entg-TranspG vom 06.07.2019:

*§ 7: „Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“*

Es gibt also schon ein Instrumentarium, dessen Wirkung aber stets hinter dem Anspruch zurückblieb.

#### 1.2. Gesellschaftliche Realität

Realität ist die geschlechtsspezifische nach wie vor bestehende Ungleichheit bei der Vergütung, das Gender-Pay-Gap.

Das Statistische Bundesamt hat 2024 den unbereinigten Gender Pay Gap für das Vorjahr mit 18 % im vierten Jahr in Folge angegeben, den bereinigten Gender Pay Gap mit 6 % (Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024). In einer Veröffentlichung Ende 2025

(Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025) waren es 17 % und unverändert 6 %. Eine positive Entwicklung sieht anders aus. Zum sog. bereinigten Wert muss man noch wissen, dass dieser, entgegen der obigen Vorgaben, unterschiedliche, aber letztlich ggf. gleichwertiger Arbeit nicht erfasst (hierzu: Regine Winter Soziales Recht 2/2025 S. 42ff). Ein richtig bereinigter Wert läge damit höher.

### 1.3. Entgelttransparenzrichtlinie - EntgTranspRL und Umsetzung

Die Richtlinie „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (RL (EU) 2023/970) vom 10.5.2023 trat am 06.06.2023 in Kraft. Die Umsetzungsfrist wurde mit drei Jahren (bis 07.06.2026) durchaus so bemessen, dass man die nationale Umsetzung schaffen könnte.

Aber was passiert. Die zuständige Ministerin setzt im Juli 2025 erst einmal eine von Arbeitgebervertreter:innen dominierte Kommission zur "bürokratiearmen Umsetzung" ein. Es geht also nicht um „gut“, „richtig“ oder „effektiv“, nein, „bürokratiearm soll's sein. Im Auftrag steckt bereits die negative Einschätzung, der am 07.11.2025 veröffentlichte Abschlussbericht war dann auch entsprechend enttäuschend.  
<https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-etrl-data.pdf>

Prof. Dr. Isabell Hensel und Prof. Dr. Heide Pfarr (djb) haben in einem Sondervotum folgerichtig erklärt:  
*„Dieses Sondervotum trägt dem Umstand Rechnung, dass in der Kommission die Interessen von im Entgelt benachteiligten Arbeitnehmer:innen ausschließlich von djb und DGB eingebracht und in*

*den Kommissionsentscheidungen regelmäßig nicht akzeptiert wurden; sie tauchen im Endbericht nur als Mindermeinung auf.“*

Und seit November? Still ruht der See und plötzliche Überraschung, dass der 7. Juni gerissen ist.

## 2. Was sind die Themen? Was wird diskutiert?

- Kriterien für die Gleichwertigkeit der Arbeit, Art. 4 Abs. 4 i.V.m. ErwGr. 26, 27, Art. 19
- Verbesserung bei Beweislast, Art. 18 (insb. Abs. 2), Anordnung der Offenlegung von Beweismitteln, Art. 20
- Auskunftsrechte und Informationspflichten (Bewerber:innen / AN), Art. 5-8
- Berichtspflichten und Gemeinsame Entgeltbewertung, Art. 9-10
  - Wer sind hier Arbeitnehmervertreter, welche

**Beschlussvorlagen für Betriebs- und Personalräte unter:**  
**[www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)**  
**<https://sfm-arbeitsrecht.de/beschlusstexte-fuer-betriebsraete/>**  
**<https://sfm-arbeitsrecht.de/beschlusstexte-fuer-personalraete/>**

- Rolle haben sie
  - Mitbestimmung bei Abhilfe?
- Sozialer Dialog, Art. 13
- Wohl keine Privilegierung von Tarifverträgen?
  - Anscheinsbeweis, wenn anhand Kriterien geschlossen?
  - Unserer Auffassung nach keine partielle Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG
  - Zwischenlösungen?
- Leichte Zugänglichkeit zu Rechtsschutz, Art. 14
- Beteiligungsrecht von Verbänden und AN-Vertretern an Gerichtsverfahren, Art. 15

- Vollständiger Schadenersatz oder Entschädigung auf abschreckende und angemessene Art und Weise, Art. 16
- plus Abhilfemaßnahmen, Sicherstellung der Erfüllung, Art. 17
- plus abschreckende Sanktionen, Art. 23
- Verjährungsfristen erst ab Kenntnis, Hemmung / Unterbrechung, Art. 21
- Ausschluss für „Erlöschen“ in Art. 21 Abs. 3 meint NICHT die Ausschlussfristen
- Günstigere Regelungen sind (weiter) möglich, Art. 27
- (kein) Konzernprivileg ...

Zum Nachlesen, die Richtlinie selbst mit vorangestellten Erwägungsgründen:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

Lesehinweis: Die Richtlinie beginnt ab Seite 12, die Erwägungsgründe erläutern dann ergänzend die Norm.

### 3. Folgen der verspäteten Umsetzung der RL

Trotz drei Jahren Vorlauf, ist zum 07.06.2026 die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht nicht erfolgt. Das heißt jedoch nicht, dass sie keine (Aus-)Wirkung hätte.

Folge(n) sind:

- 3.1. Mit Sicherheit: Ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik nach §§ 258, 260 AEUV.
- 3.2. Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer:innen und Betriebs- und Personalräte.

Obwohl klassischerweise die Wirkung von Richtlinien über die Umsetzung in nationale Gesetze erfolgt, gibt es auch ohne diese Umsetzung Auswirkungen, sie läuft also nicht leer.

Es ist aber zu unterscheiden:

- Bei staatlichen Stellen (im weiten Sinne, also inkl. privatrechtlich organisierten Unternehmen in öffentlicher Hand) sind die Regelungen direkt anwendbar.
- In der Privatwirtschaft hat eine „richtlinienkonforme Auslegung“ nationalen Rechts zu erfolgen, soweit 157 AEUV als Primärrecht Basis ist.

Das BAG (23.10.2025 - 8 AZR 300/24) hat erst vor kurzem in der Entscheidung zum sog. „Paarvergleich“ festgehalten, dass Art. 157 Abs. 1 AEUV, der verlangt, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt erhalten, zwingenden Charakter hat und von den nationalen Gerichten direkt anzuwenden ist. Dieser und § 22 AGG, der bei Benachteiligungsindizien zur Umkehr der Beweislast führt, werden durch die Regelungen der EntgTranspRL verstärkt.

## 4. Handlungsoptionen

Hier wird noch viel diskutiert, daher nur ein kleiner erster Überblick.

### 4.1. kollektivrechtlich

- Anpassung diskriminierender TVen, BVen (unter Beachtung des Tarifvorbehalts)
  - Besitzstandswahrung versus Perpetuierung der Diskriminierung
  - temporäre Lückenschließungskompetenz?
  - Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG bei Grading beachten
- Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung nach § 99 BetrVG – Verstoß gegen Gesetz trotz vermeintlicher Tarifkonformität
- Ausprägung der Aufgabe nach § 80 Abs. 1 Ziff. 2a BetrVG, § 13 EntgTranspG

### 4.2. individualrechtlich

- Auskunft: § 10ff EntGTranspG i.V.m. (ÖD) bzw. in richtlinienkonformer Auslegung (Priv.), also insb. Art. 7 (Auskunftsrecht), Art 3 (Begriffsbestimmungen)
- Forderungsklagen:
  - ÖD – Klagen Art. 157 Abs. 1 AEUV i.V.m. darauf bezogenen Normen der ETRL
  - Privatwirtschaft – Klagen Art. 157 Abs. 1 AEUV i.V.m. §§ 3 Abs. 1 und 7 EntgTranspG, § 22 AGG in richtlinienkonformer Auslegung
- Ggf. Feststellungsklagen auf richtige Eingruppierung

# Acht Stunden sind (noch lange nicht) genug?

Was hinter der aufgeregten Scheindebatte um die "Modernisierung" des Arbeitszeitgesetzes wirklich steckt.

*Krikor Seebacher, RA, Of Counsel*

Wer die aktuelle Debatte um die „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ in den Medien und in manchen Talkshows verfolgt hat, bleibt staunend, zuweilen fassungslos zurück: Verstehen die das wirklich nicht oder soll da bewusst verwirrt werden? Hier der Versuch, Klarheit in die aktuelle Debatte zu bringen.

## Ein bisschen Geschichtskennntnis erleichtert das Verständnis der Auseinandersetzung

Woher kommt der Acht-Stunden-Tag in Deutschland eigentlich? Jahrzehnte lang hatte die frühe Gewerkschaftsbewegung schon im 19. Jahrhundert für den Achtstundentag gestritten. Im sog. Haymarket Riot vom Mai 1886 gingen in Chicago rund 80.000 Arbeiter dafür auf die Straße, die Polizei erschoss mehrere von ihnen. Durchsetzen konnten die Arbeiter ihre Forderung nicht. In Deutschland erließ das am 23. November 1918 geschaffene Reichsamt für die wirtschaftliche Demobilisierung die den Achtstundentag einführende Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter [AO ArbZ](#).

Als die Kriegspläne der Nationalsozialisten konkret wurden, sollten Regelungen zur Erhaltung der Arbeitskraft der Rüstungsarbeiter sicherstellen, dass die Rüstungswirtschaft auch zu Kriegszeiten funktioniert. So erließ der Reichsarbeitsminister am 30.04.1938 die Arbeitszeitordnung ([AZO](#)). Sie enthielt bereits viele der wesentlichen Grundsätze, die sich später im Arbeitszeitgesetz der Bundesrepublik wiederfanden.

Heute regelt die Europäischen Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 [RiL 93/104/EG](#) folgende Mindeststandards:

- Tägliche Ruhezeit: Mindestens 11 Stunden ununterbrochen pro 24-Stunden-Zeitraum.
- Ruhepausen: Anspruch auf Pausen bei längerer Arbeitszeit.
- Wöchentliche Ruhezeit: Mindestens 24 Stunden plus die tägliche Ruhezeit.
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: Durchschnittlich max. 48 Stunden, inklusive Überstunden.

Zur Umsetzung dieser Richtlinie trat am 6. Juni 1994 das Arbeitszeitgesetz [ArbZG](#) in Kraft, um „die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ... bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten“ (§ 1 Abs. 1 ArbZG). Es enthielt und enthält in den wesentlichen Bestimmungen (§§3-5 ArbZG) vergleichbare Vorschriften mit denen der AZO:

- Tägliche Höchstarbeitszeit an Werktagen ist grds. acht Stunden, somit dürfen in einer Woche ohne Feiertage grds. 48 Stunden netto gearbeitet werden. Es dürfen aber bis zu täglich 10 Stunden gearbeitet werden (daher bis zu 60 Stunden in Wochen ohne Feiertag), wenn „innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ (§ 3 S. 2 ArbZG).
- Nach spätestens sechs Stunden muss die Arbeit durch eine halbstündige Pause unterbrochen werden, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden muss die Pause insgesamt 45 Minuten betragen. (§ 4 ArbZG).
- Und nach dem Ende der Arbeit müssen vor dem Beginn der nächsten Arbeitstätigkeit grds. 11 Stunden

Ruhezeit liegen (5 ArbZG), das kann durch Tarifvertrag (etwa bei Telearbeit) bis auf 9 Stunden verkürzt werden.

Das ArbZG geht bei der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit wie die europäische Arbeitszeitrichtlinie und auch schon 1938 die AZO von einer Sechstage-Woche aus. Das bedeutet, dass auch heute schon bei einer Fünftage-Woche täglich 9,6 Stunden (= neun Stunden und sechsunddreißig Minuten) täglich ohne Verstoß gegen die Bestimmungen des ArbZG gearbeitet werden darf. Die sonst durchaus seriöse SZ erklärt ihren Lesern das in der Ausgabe vom 19.6.2026 auf S. 1 so: „Heute sind auch bis zu 10 Stunden erlaubt, wenn die Mehrarbeit innerhalb von

**Eigenwerbung:**

## **Inhouse-Schulung gefällig?**

**Anfragen gerne an  
kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de**

sechs Monaten ausgeglichen wird“. Nicht ganz falsch, aber eben auch nicht ganz richtig: Ob jemand mehr als seine vertragliche Arbeitszeit arbeiten muss, kümmert das ArbZG nicht. Es rechnet nur in Stunden in einer Sechstage-Woche.

Wer den Inhalt des ArbZG mit dem der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 vergleicht, stellt schnell fest: Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit, die Ruhezeit und die Pflicht zur Pause sind identisch geregelt, lediglich bei der täglichen Höchst Arbeitszeit (grds. acht Stunden, max. 10 Stunden täglich) und dem Umfang der Pausen (30 Minuten bei mehr als sechs Stunden, 45 Minuten bei mehr als neun Stunden) geht das ArbZG weiter als die Richtlinie zwingend vorschreibt.

Und diese derzeit geltende „Beschränkung“ auf arbeitstägliche mögliche 9,6 Stunden in einer Fünftageweche reiche nicht mehr für die „nötige Flexibilität“ aus und soll für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer scheinbar nicht mehr erforderlich zu sein? Na gut, sehen wir uns die „Argumente“ an.

## **Was soll sich ändern und welche Folgen hätte das?**

Im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung [kov2025](#) heißt es wörtlich: „Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchst Arbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ (Rz. 557 ff.)

Nach dem Wortlaut des Koalitionsvertrags soll also die tägliche Höchst Arbeitszeit in § 3 ArbZG ersatzlos gestrichen werden, im Übrigen bliebe es aber bei den Bestimmungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Muss es auch, denn die ist zwingendes Recht. Dann darf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten (Art 6 Abs. 2 RiL 93/104/EG). Auch die tägliche Mindest Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden bliebe gleich (Art 3 RiL 93/104/EG).

Praktisch bedeutet das: So stünden an einem Arbeitstag zwischen den täglichen Mindest Ruhezeiten rechnerisch 13 Stunden Arbeitszeit zur Verfügung, von denen unter Beibehaltung der gegenwärtigen Pausenregelungen (45 Minuten bei mehr als neun Stunden) insgesamt täglich 12:15 Stunden gearbeitet werden dürfte, ohne gegen zwingendes Arbeitsschutzrecht zu verstoßen.

In einer Studie vom September 2023 fasst die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen zusammen (Download als PDF [hier](#)). Die Ergebnisse sind ernüchternd: lange Arbeitszeiten erhöhen gesundheitliche Risiken und reduzieren die Leistungsfähigkeit deutlich. Ab einer zusammenhängenden Beschäftigung von mehr als acht Stunden kommt es zu einem starken Leistungsabfall, Fehler, Unfälle und Fehlentscheidungen nehmen überproportional zu. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen: lange Arbeitszeiten verschlechtern Leistung und Gesundheit. Wer hätte das gedacht?

## Wie wird die gewünschte „Modernisierung“ begründet und würde die gewollte Gesetzesänderung dabei helfen?

- „Starre Tageshöchstleistungszeit passt nicht mehr zur modernen Arbeitswelt“

Richtig ist, dass feststehende, täglich immer gleiche Arbeitszeiten heute vielfach nicht mehr zu den Arbeitsaufgaben passen, weil z.B. projektbezogene Arbeit in internationalen Teams zeitliche Flexibilität erfordern. Aber hier wird das „wann wird gearbeitet?“ unzulässig mit dem „wie lange wird gearbeitet?“ vermischt. Muss ein Videomeeting aufgrund der Zeitverschiebung in den Abendstunden stattfinden, bedeutet das nicht, dass die deutschen Teilnehmer morgens um

08:00 Uhr mit der Arbeit anfangen müssen. Und selbst wenn es auch morgens um 08:00 Uhr etwas zu tun – mit einer Pause von mehr als 45 Minuten könnte im Regelfall die tägliche Höchstleistungszeit eingehalten werden. Zeitflexibilität ist auch unter Beibehaltung der täglichen Höchstleistungszeit möglich. Und: Passen denn starker Leistungsabfall, Fehler, Unfälle und Fehlentscheidungen bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden täglich zur modernen Arbeitswelt?

- „Starre Tagesgrenzen erschweren den Betrieb mancher Branchen, z.B. Gastronomie, Gesundheitswesen“

Die Befürworter wollen eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit, ohne die Gesamtarbeitszeit zu erhöhen. Aber schon heute können problemlos zehn Stunden täglich gearbeitet werden, wenn es im Durchschnitt bei 48 Stunden pro Woche bleibt. Wer möchte im Notfall von einem Arzt operiert werden, der bereits 10 Stunden im OP hinter sich hat?

- „Unternehmen brauchen die Abschaffung der täglichen Höchstleistungszeit, um Fachkräfte zu gewinnen, international konkurrenzfähig zu bleiben und die Produktivität zu steigern.“

Richtig ist: Ein hohes Maß an Zeitsouveränität macht einen Arbeitsplatz attraktiv. Kann ein Arbeitnehmer selbst und im Wesentlichen frei entscheiden, wann gearbeitet wird und wann nicht, wird er regelmäßig zu einer Zeit arbeiten, in der er sich am fittesten fühlt. Das ist sowohl gut für den arbeitenden Menschen (der kann seine privaten Anliegen planen und realisieren) und auch für den Arbeitgeber, der effektive Arbeitsergebnisse erhält.

Aber: Darum geht es nicht bei der Erhöhung der täglichen Höchstleistungszeit. Die Zeitsouveränität wird überhaupt nicht berührt, es bleibt weiterhin

beim Direktionsrecht des Arbeitgebers, der in gesetzlichen Grenzen bestimmen kann, wann gearbeitet wird.

Das exakte Gegenteil ist bei der Erhöhung der

täglichen Arbeitszeit der Fall: Ein Arbeitsplatz, der von einem Arbeitnehmer einen 11-Stunden Arbeitstag (oder sogar noch mehr) verlangt, ist nicht attraktiv, die Produktivität fällt bei einer zusammenhängenden Beschäftigung von mehr als acht Stunden (s.o.). Das „Argument“ ist unsinnig.

- „Die Abschaffung der täglichen Höchstleistungszeit dient der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erst so ist eine flexible Gestaltung nach persönlichem Rhythmus erlaubt.“

Leicht widerlegbar. Es trifft zu, dass Eltern (in den meisten Fällen leider die Mütter) Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Aber zeitliche Flexibilität hat nichts mit der täglichen Arbeitsmenge zu tun. Auch heute gibt es Berufe, bei denen eine Zeitsouveränität nicht in Betracht kommt, Beispiele: Straßenbahnfahrer, Pflegekräfte, Kassenkräfte im Supermarkt. Und diejenigen, bei denen eine „Gleitzeit“ möglich ist, können schon heute beispielsweise von 08:30 Uhr bis 13:00 Uhr arbeiten, sich dann mit einer langen Pause um den Nachwuchs kümmern und danach etwa von 17:30

**EILMELDUNG – erster Entwurf des BMAS leaked – siehe am Ende des Heftes**

Uhr bis 21:30 Uhr arbeiten, das sind im Beispiel täglich 8,5 Stunden unter Beachtung sämtlicher Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Denn: Bei täglich 8,5 Stunden in einer Fünftage-Woche kommt es zu einer Wochenarbeitszeit von 42,5 Stunden, das sind 5,5 Stunden weniger als das Gesetz es heute schon erlaubt. Und wer zwischen 08:30 Uhr und 21:30 Uhr, nur unterbrochen durch die Versorgung der Kinder an einem Tag gearbeitet hat, ist auch ohne Verlängerung seiner Arbeitszeit bis Mitternacht fix und fertig.

## Fazit

In der hysterisch geführten Debatte wissen viele der teilnehmenden „Fachleute“ nicht zwischen der täglich zu trüglischen „Höchstmenge“ der Arbeit (wievie!?) und der Frage zu unterscheiden, wann gearbeitet wird („Zeitflexibilität“, wann?). Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form lässt ein hohes Maß an Zeitflexibilität zu, und daran, wie diese Flexibilität erreicht werden kann, hat der Betriebsrat ein gewichtiges Wort mitzureden (§ 87 Abs. 1

Ziff. 2 und 3 BetrVG), das Direktionsrecht steht unter dem Vorbehalt des Mitbestimmungsrechts.

Aber um die Zeitsouveränität von arbeitenden Menschen geht es bei der „Modernisierung“ des Arbeitszeitgesetzes nicht, der Arbeitgeber kann bei Abschaffung des § 3 ArbZG auch weiterhin im Rahmen des Direktionsrechts entscheiden, wann gearbeitet wird. Der Wegfall der täglichen Höchstarbeitszeit erweitert nur die Möglichkeiten des Arbeitgebers, täglich längere Arbeitszeiten anzuordnen. In der Diskussion über diese Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit wird beharrlich „übersehen“, dass arbeitende Menschen, die länger als zehn Stunden täglich arbeiten, Gefahr laufen, sowohl gravierende Arbeitsfehler zu machen als auch krank zu werden, was beides nicht im Interesse vernunftbegabter Arbeitgeber liegen kann.

Und das stumpfe Argument, dass man eben noch weiter arbeiten muss, wenn am Ende des Arbeitstages noch Arbeit übrig bleibt zeigt, wie notwendig das gesetzliche Verbot ist, länger als zehn Stunden täglich zu arbeiten.

# Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit im Urlaub?

**melden – mitteilen – nachweisen, unterschiedliche Anforderungen mit unterschiedlichen Folgen**

*Valentina Berger, Ass. Jur.*

Im Fall von Arbeitsunfähigkeit gibt es für Arbeitnehmer Anzeige- und Nachweispflichten. Hierbei handelt es sich um zwei verschiedene Anforderungen, die auch unterschiedlichen Zwecken dienen.

## 1. Anzeigepflicht nach § 5 EFZG

### 1.1 Grundsatz: unverzügliche Mitteilung

Hintergrund der Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung ist die Regelung in § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG. Danach ist der

Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Ein Verstoß kann eine Pflichtverletzung darstellen und damit arbeitsrechtliche Konsequenzen haben sowie zu Schadensersatzansprüchen führen.

**§ 5 Abs. 1. S. 1 EFZG:** „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Be-

*scheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.“*

Sinn und Zweck der unverzüglichen Meldung ist es, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, auf den Ausfall zu reagieren und ggf. entsprechend umzuorganisieren. Wenn der Arbeitnehmer aber ohnehin aufgrund von Urlaub nicht im Betrieb anwesend ist, besteht kein entsprechendes Bedürfnis an einer unverzüglichen Mitteilung (vgl. Heinsius, BRuR 2024, 295, sowie im Ergebnis ebenfalls gegen eine Anzeigepflicht bei Erkrankung im Urlaub: Dubon, in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 6. Auflage 2026, § 5 EFZG Rn. 4).

Ebenso vertritt dies das Arbeitsgericht Schwerin in seinem Urteil vom 08.05.2018 – 4 Ca 1793/18 und formuliert dort wie folgt:

*„Erwartet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber nicht zur Erbringung der Arbeitsleistungen, besteht auch kein Anlass, den Arbeitnehmer unter den strengen Maßgaben der „Unverzüglichkeit“ zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit bzw. - im Sinne des § 9 BUrlG - zur Anzeige der Erkrankung zu verpflichten.“*

In der Literatur wird zwar teilweise vertreten, dass eine Anzeigepflicht auch bei Erkrankung im Urlaub gilt, da der Arbeitgeber zeitnah in die Lage versetzt werden müsse, die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit abzuschätzen bzw. die Nachgewährung des krankheitsbedingt ausgefallenen Urlaubs zu prüfen (vgl. Ricken, in BeckOK Arbeitsrecht, 79. Edition vom 01.03.2026, § 5 EFZG Rn. 2 mit Verweis auf Benkert, NJW-Spezial 2023, 178 und Tonikidis, NZA 2023, 206 ff). Das halten wir für zu weit gehend, da der Zweck der Anzeigepflicht dadurch ausgeweitet werden würde.

Durchaus diskutierbar erscheint die Auffassung von Herberger, dass eine Mitteilungspflicht (nur) dann besteht, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass seine Arbeitsunfähigkeit über den Urlaub hinaus andauern wird (Herberger, in: Arbeit und Recht 1/2022, S. 14).

Aber auch in einem solchen Fall sind die strengen Mitteilungspflichten des § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG (unverzüglich) und ggf. daran anknüpfende Konsequenzen nach der hier vertretenen Auffassung nur vor dem Hintergrund des entsprechenden Bedürfnisses des Arbeitgebers zur Reaktion und Umorganisation gerechtfertigt.

Somit stellt es richtigerweise keine Pflichtverletzung dar, wenn bei Erkrankung im Urlaub keine „unverzügli- che“ Meldung gem. § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG erfolgt.

## 1.2. Ergänzend zur AU bei Auslandsaufenthalt:

§ 5 Abs. 2 EFZG enthält zusätzliche Regeln zur Arbeitsunfähigkeit während eines Auslandsaufenthaltes. Der Arbeitnehmer ist danach verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort „in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen.“ Gesetzlich Versicherte müssen zusätzlich ihre Krankenkasse unverzüglich informieren.

**§ 5 Abs. 2 EFZG:** *„Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.“*

Hintergrund dieser Regelung ist, dem Arbeitgeber – als Ausgleich für dessen Pflicht, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Ärzten aus anderen Ländern der Europäischen Union zu akzeptieren – durch Adressmitteilung sowie die Nutzung des schnellstmöglichen Übermittlungsweges zu ermöglichen, die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt am Aufenthaltsort des Arbeitnehmers zu veranlassen. Da ein Interesse an der Hinzuziehung eines Vertrauensarztes generell bei Aufenthalt im Ausland – und damit auch bei Urlaub – bestehen kann, sollten die Anforderungen des § 5 Abs. 2 EFZG bei Urlaub im Ausland beachtet werden.

Bei Verstoß gegen § 5 Abs. 2 EFZG kann eine Pflichtverletzung vorliegen und ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG bestehen. Zudem kann eine Nichteinhaltung Auswirkungen auf den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit haben (siehe sogleich).

## 2. Nachweispflichten

### 2.1 Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit sind im EFZG in § 5 Abs. 1 S. 2 bis 5 – für gesetzlich Versicherte modifiziert durch § 1 a – EFZG geregelt. Zentral ist dabei die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nach einer länger als drei Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit am darauffolgenden Arbeitstag. Wird eine erforderliche Bescheinigung nicht erbracht, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, bis die Bescheinigung vorgelegt wird, vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG.

### 2.2 „Gutschrift“ bei Arbeitsunfähigkeit im Urlaub

Auch für eine Nachgewährung von Urlaub nach § 9 BurlG ist der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest zentral.

Nach § 9 BurlG. werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. Geregelt wird also, dass Urlaub „gutgeschrieben“ wird, wenn die Krankheit durch ärztliches Attest nachgewiesen wird. Die Nachweispflicht gilt sowohl bei Arbeitsunfähigkeit im Inland als auch bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland.

**§ 9 BurlG:** „Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.“

Voraussetzung von § 9 BurlG ist der Nachweis der Erkrankung durch ärztliches Zeugnis. Eine Verpflichtung zur Anzeige – wie § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG sie enthält – ist in dieser Norm nicht enthalten, auch eine zeitliche Vorgabe für die Vorlage des Attestes – wie in § 5 Abs. 1 S. 2

EFZG – ist nicht geregelt (vgl. im Ergebnis ebenso: Herberger, Arbeit und Recht 1/2022, S. 13 sowie Gallner, ErfK, 26. Auflage 2026, § 9 EFZG, Rn. 5 die sich gegen die Anwendung der Normen des EFZG im Rahmen des § 9 BurlG ausspricht). Zeitliche Grenze für diesen Anspruch ist vielmehr, dass das Attest vorgelegt wird, solange die Fristen für den Urlaub noch nicht verstrichen sind (vgl. Gallner, ErfK, 26. Auflage 2026, § 9 EFZG, Rn. 5). Der Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub bei Erkrankung nach § 9 BurlG ist somit nicht von einer unverzüglichen Anzeige der Arbeitsunfähigkeit abhängig.

Jedoch: § 5 Abs. 2 EFZG ist daneben anzuwenden. Bei Verstoß kann eine Pflichtverletzung vorliegen und ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, siehe bereits oben. Bei Nichtbefolgung der Mitteilungspflichten von § 5 Abs. 2 EFZG kann der Arbeitgeber zudem später einwenden, dass er die Arbeitsunfähigkeit nicht überprüfen lassen konnte. Das kann den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zulasten des Arbeitnehmers beeinträchtigen.

Liegt der Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Urlaub, sollte man sich die Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Krankheitstag ärztlich attestieren lassen. Denn nur die Tage auf die sich das Attest erstreckt werden nach § 9 BurlG wieder als Urlaub gutgeschrieben (Fischer/Hadyk, in: Fischer/Hadyk Urlaub, 42. Edition, 16.03.2026, I. 27).

### 2.3. Anforderung an die ärztliche Bescheinigung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Bei ärztlichen Zeugnissen muss erkennbar sein, dass der bescheinigende Arzt sich mit dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit auseinandergesetzt hat und sich bewusst ist, dass es hierfür nicht allein auf den Begriff der medizinischen Erkrankung ankommt. Dies gilt insbesondere auch für Atteste im Ausland (vgl. Gallner, in ErfK, 26. Auflage 2026, § 9 EFZG, Rn. 5 mit Verweis auf BAG, Urteil vom 15.12.1987 - 8 AZR 647/86).

Vgl. zu den Anforderungen an eine im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zudem das Urteil des BAG vom 15.01.2025 – 5 AZR 284/24, welches formuliert:

*„Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, kommt grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zu (vgl. BAGE 85, 167 (zu II 1) = NJW*

1997, 1942; MüKoBGB/Müller-Glöge, 9. Aufl., EFZG § 3 Rn. 82; Schaub ArbR-HdB/Linck, 20. Aufl., § 98 Rn. 113). **Die Bescheinigung muss jedoch erkennen lassen, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterscheiden und damit eine den Begriffen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts entsprechende Beurteilung vorgenommen hat** (BAGE 85, 167 = NJW 1997, 1942; BAGE 48, 115 (zu I 1 a) = NJW 1986, 801; Schmitt EFZG/Küfner-Schmitt, 9. Aufl., EFZG § 5 Rn. 225).“  
(Hervorhebung durch die Unterzeichnerin)

### 3. Ergebnis

Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Urlaub nicht im Betrieb anwesend ist, besteht kein Bedürfnis des Arbeitgebers an einer unverzüglichen Mitteilung gem. § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG. Nach der hier vertretenen Auffassung ist § 5 Abs. 1 EFZG bei Urlaub somit nur eingeschränkt anzuwenden und es stellt keine Pflichtverletzung dar, wenn bei Erkrankung im Urlaub keine „unverzügliche“ Meldung gem. § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG erfolgt. Eine zumindest nebenvertragliche Pflicht zur Mitteilung an sich bleibt davon unbenommen.

Aber: § 5 Abs. 2 EFZG enthält zusätzliche Regeln, die bei Arbeitsunfähigkeit während eines Auslandsaufenthaltes – auch im Urlaub – zu beachten sind. Insbesondere muss zusätzlich die Adresse des Aufenthaltsortes

## Ausblick...

### Anstehende Entscheidungen

- ❖ Am 30.07.2026 entscheidet der 2. Senat des BAG in 2 AZR 70/25 zur Kündigung eines sog. Vorfeldinitiatorin zur BR-Wahl nach § 15 Abs. 3b KSchG
- ❖ Mit der Durchführung von Betriebs- bzw. Teilbetriebsversammlungen beschäftigt sich der 7. Senat unter dem AZ 7 ABR 14/25am 05.08.2026.
- ❖ Am 06.10.2026 geht es um die Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, 9 AZR 133/25
- ❖ Unter dem AZ 5 AZR 67/25 entscheidet der 5. Senat am 18.11.2026 zum Anspruch auf Nutzungsentschädigung wegen Entzugs des Dienstwagens und der Frage der Betriebsvereinbarungsoffenheit eines Firmenwagenüberlassungsvertrags.

angezeigt werden und die erforderlichen Informationen müssen „in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung“ mitgeteilt werden. Gesetzlich Versicherte müssen zusätzlich ihre Krankenkasse unverzüglich informieren.

Von der Anzeigepflicht zu unterscheiden sind die Nachweispflichten nach § 5 Abs. 1 S. 2 bis 5 EFZG sowie nach § 9 BurlG. Die Einhaltung dieser ist – bei Auslandsaufenthalt im Zusammenspiel mit § 5 Abs. 2 EFZG – maßgeblich für die Auszahlung der Entgeltfortzahlung sowie für die „Gutschrift“ von Urlaub.

Bei ärztlichen Bescheinigungen – dies gilt insbesondere auch für Attest aus dem Ausland – muss erkennbar sein, dass der bescheinigende Arzt sich mit dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit auseinandergesetzt hat. Liegt der Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Urlaub, sollte man sich die Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Krankheitstag ärztlich attestieren lassen, um alle Tage „gutgeschrieben“ zu bekommen.

Hinweis: Tarifverträge können Abweichungen und /oder Ergänzungen vorsehen.

**Unterstützung bei Betriebsvereinbarungen gefällig?**

**kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de**



# Ja, wir dürfen wirklich nach Geld fragen

## zum Anspruch auf Auskunft nachdem (bisherigen) Entgelttransparenzgesetz und was dazu kommen wird

von Angelika Daumoser, RAin

Manchmal ist man vor Gericht schlicht sprachlos. Es fragt sich, wer eigentlich hier wen aufklären soll:

Da macht eine Arbeitnehmerin harmlos von ihrem Recht auf Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz Gebrauch – und das Gericht fragt, warum sie denn diese Auskunft haben will. Man könnte meinen, dies ergibt sich bereits aus der Gesetzesbezeichnung „*Entgelttransparenzgesetz*“. Wir haben also darauf hingewiesen, dass man genau das möchte: Transparenz in Bezug auf das Entgelt.

Dies zeigt deutlich, dass nicht nur Lohnlücken zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) ein Problem sind, sondern auch das Verständnis dafür, dass Beschäftigte ganz legal wissen dürfen, wie ihr Entgelt zustande kommt.

Hinzu kommt: Die neue EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz hätte bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen, ist sie aber bisher nicht. Trotzdem gelten schon jetzt wichtige Rechte auf Auskunft nach dem EntgelttranspG und genau auf diese Rechte können sich Beschäftigte berufen.

Hier deshalb eine kurze Übersicht über die Voraussetzungen des Auskunftsanspruchs nach dem bisher schon geltenden Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) und eine Übersicht, was die die EU-Richtlinie (2023/970) vorsieht:

### Bisher nach dem Entgelttransparenzgesetz:

#### 1. Voraussetzungen des Auskunftsanspruchs nach §§ 10, 11 – 16 EntgTranspG

- Betriebe, Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten, §§ 12, 16 EntgTranspG
- Private Arbeitgeber gem. § 5 Abs. 3 (öffentl. Dienst: entspr. Anwendung § 16 EntgTranspG)

- Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG

#### 2. Form u. Inhalt des Auskunftsverlangens

- Adressat: Arbeitgeber oder Betriebsrat §§ 14, 15 EntgTranspG (Informationspflicht wer die Auskunft erteilt)
- Textform ausreichend (z.B. E-Mail) § 10 Abs. 2 EntgTranspG
- Angabe der eigenen Tätigkeit
- Angabe einer zumutbaren gleichen oder gleichwertigen Vergleichstätigkeit § 4 EntgTranspG, Vergleichsgruppe: Beschäftigte des anderen Geschlechts
- Zeitraum der Auskunft (BAG v. 19.02.2026, 8 AZR 83/25, vorausgehendes Kalenderjahr)
- Auskunft zu: Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, § 11 Abs. 2 EntgTranspG
- Auskunft zu: Vergleichsentgelt §§ 10 Abs. 1 S. 3, 11 Abs. 2 EntgTranspG (durchschnittl. Bruttomonatsentgelt und bis zu zwei Entgeltbestandteile - Median)

#### 3. Ausnahme zu Auskunftsverpflichtung Vergleichsentgelt:

Vergleichstätigkeit wird von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt, § 12 Abs. 3 EntgTranspG.

#### 4. Fristen

Die Auskunft muss innerhalb von drei Monaten erteilt werden, § 15 EntgTranspG

Erneutes Auskunftsverlangen erst nach zwei Jahren möglich, außer die Umstände haben sich wesentlich geändert, § 10 Abs. 2 EntgTranspG.

### Zentrale Punkte der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz RL (EU) 2023/970:

- Transparenz bereits vor der Einstellung

Nach der Richtlinie müssen das Einstiegsgehalt oder die Entgeltspanne u. einschlägige Tarifbestimmungen bereits BewerberInnen mitgeteilt werden. Die BewerberInnen dürfen nicht nach der bisherigen Gehaltshöhe gefragt werden.

- Stärkere Rechte auf Auskunft u.a.:

Die Beschäftigten sollen umfassendere Auskunftsrechte erhalten, u.a:

- Informationen über das individuelle Entgelt, Kriterien für die Festlegung und Entwicklung des Entgelts
- Information über das durchschnittliche Entgelt anderer Arbeitnehmer des eigenen und des anderen Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit
- breitere Ausgestaltung des Auskunftsrechts (z.B. nicht nur in Betrieben von mehr als 200 Beschäftigten)
- keine Begrenzung der Auskunft auf ein Zeitintervall (bisher 2 Jahre) oder auf einzelne Vergütungskomponenten
- Verpflichtung Arbeitgeber zur Berichterstattung und Entgeltbewertung
  - Nach Unternehmensgröße gestaffelt: Regelmäßige Berichte über Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern.
  - Stärkung der Arbeitnehmervertretung: Bei bestimmten Schwellenwerten (z. B. > 100 Beschäftigte) Pflichten zu Entgeltanalysen und Besprechung mit der Arbeitnehmervertretung.

- Stärkung der Rechtsdurchsetzung

Die Richtlinie sieht eine Beweislastumkehr vor. Wird ein Entgeltunterschied nachgewiesen oder verstößt der Arbeitgeber gegen Transparenzpflichten, kann die Vermutung einer Benachteiligung greifen.

- Stärkere Sanktionen

Die Richtlinie fordert zudem wirksame, abschreckende Sanktionen bei Verstößen gegen die Pflichten aus dem Entgelttransparenzgesetz (z.B. Geldbußen).

- Schutz vor Repressalien

Aus Art. 20 der Richtlinie ergibt, dass Beschäftigte, die ihre Auskunftsrechte geltend machen, nicht benachteiligt oder in sonstiger Weise nachteilig behandelt werden dürfen.

### Rechtslage trotz fehlender Umsetzung

Die EU-Richtlinie wurde leider bisher nicht fristgerecht zum 07.06.2026 in innerstaatliches Recht umgesetzt. Sie bleibt dennoch nicht ohne Wirkung:

Die Mitgliedstaaten und Gerichte sind verpflichtet, alles zu tun, damit die Ziele der Richtlinie praktisch erreicht werden. Dazu gehört auch, dass bereits vorhandene nationale Regeln so angewendet werden, dass sie möglichst im Sinne der Richtlinie wirken. Gerichte müssen also das bestehende nationale Recht (z. B. Entgelttransparenzgesetz, Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) so auslegen, dass – soweit irgend möglich – die unionsrechtlichen Vorgaben erfüllt werden. Nur wenn der klare Wortlaut des Gesetzes das nicht zulässt („contra legem“), besteht hier eine Grenze.

Konkret bedeutet dies: Wo das bisherige Recht lückenhaft oder unklar ist, muss es richtlinienkonform, also „EU-freundlich“, ausgelegt werden. So sollen die Rechte aus der Richtlinie auch bereits vor der Umsetzung soweit möglich zur Wirkung kommen.

Es bleibt zu hoffen, dass die neuen EU-Regeln bald umgesetzt werden – und dass die stärkeren Rechte der Beschäftigten auch bei manchem Richter für mehr Bewusstsein sorgen.“

# EuGH-Report

von RAin Barbara Renkl

Hier wieder eine Auswahl von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) mit arbeitsrechtlichem Kontext. Daneben auch Entscheidungen, die zwar keinen direkten Arbeitsrechtsbezug haben, aber (rechts-) politisch interessant sind.

## Kein pauschales Verwertungsverbot für Gerichte bei datenschutzwidrig erlangten Daten

EuGH vom 18.06.2026 – C 484/24

Die DSGVO -so der EuGH- verwehrt es einem nationalen Gericht nicht, Beweismittel zu verwenden, die personenbezogene Daten enthalten, auch wenn diese von einer Partei unter Verletzung des Datenschutzrechts erlangt wurden. Der Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO verlange keine gesonderte Verhältnismäßigkeitsprüfung bei jeder gerichtlichen Verarbeitung personenbezogener Daten.

Der Ausgangsfall ist am LAG Niedersachsen anhängig. Ein Unternehmen verklagte eine frühere Mitarbeiterin auf Schadenersatz, weil sie Firmeneigentum über die Plattform eBay verkauft haben soll. Um diese Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers zu beweisen, hatte sich der Arbeitgeber in das private eBay-Konto der Frau eingeloggt und auf die dortigen Verkaufsdaten zugegriffen. Dass diese Daten datenschutz- und rechtswidrig erlangt wurden, dürfte auf der Hand liegen.

Das LAG Niedersachsen hatte Bedenken, inwieweit es diese Daten im Verfahren berücksichtigen darf und legte mit Vorabentscheidungsersuchen vom 10.7.2024 - 8 Sa 688/23, dem EuGH vor.

Die DSGVO, so nun der EuGH, führt nicht automatisch zu einem Beweisverwertungsverbot. Allerdings - auch das macht der EuGH deutlich - bleibt das Gericht an die DSGVO gebunden. Es muss insbesondere prüfen, ob die Datenverarbeitung im gerichtlichen Verfahren auf das Erforderliche beschränkt bleibt. Bevor Daten gegenüber

Parteien oder Dritten offengelegt werden, muss das Gericht Maßnahmen prüfen, um die Beeinträchtigung des Datenschutzes so gering wie möglich zu halten.

Auch wenn der EuGH (leider) für die rechtswidrig erlangten Daten kein pauschales Beweisverwertungsverbot auf Grundlage der DSGVO sieht, müssen Gerichte trotzdem weiterhin sorgfältig prüfen, welche Daten für die Entscheidung tatsächlich erforderlich sind und die Rechte der betroffenen Personen durch angemessene Schutzmaßnahmen wahren. In der Folge kann sich hieraus dann durchaus ein Beweisverwertungsverbot im Einzelfall ergeben.

Darüber hinaus bleibt eine rechtswidrige Datenerhebung ein Rechtsverstoß und kann weiterhin aufsichtsbehördliche Maßnahmen wie Bußgelder und andere Sanktionen auslösen. Darüber hinaus bestehen auch Schadenersatzansprüche des Betroffenen.

Arbeitgeber sollten dies im Auge behalten, wenn sie meinen, die EuGH-Entscheidung eröffne ganz neue rechtliche Möglichkeiten. Das tut sie nämlich nicht!

Und Betriebsräte sind weiterhin gehalten, im Bereich von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Betriebsvereinbarungen (auch wenn dies die Verhandlungen nicht einfacher macht) darauf hinzuwirken, dass die Möglichkeit, Daten rechtswidrig zu erlangen, zumindest im betrieblichen Umfeld möglichst weitgehend technisch ausgeschlossen wird und nicht leichtfertig auf organisatorische Maßnahmen oder „Vereinbarungslösungen“ zu vertrauen.

## Kirchenaustritt allein kein Kündigungsgrund

EuGH vom 17.03.2026 - C-258/24

Die Klägerin war seit 2006 als Sozialpädagogin in der Schwangerschaftsberatung eines katholischen Vereins tätig. Sie trat schließlich 2013 aus der katholischen Kirche aus und begründete ihren Austritt mit dem in der Diözese Limburg erhobenen besonderen Kirchgeld, das in

konfessionsverschiedenen Ehen anfallen kann. Nach ihren Angaben hätte sie jährlich über 2.000 Euro zahlen müssen, nachdem ihr Ehemann wegen einer Finanzaffäre rund um den früheren Bischof von Limburg aus der Kirche ausgetreten war. Die Klägerin betonte, dass sich an ihren christlichen Werten und ihrem Glauben nichts geändert habe. Zugleich arbeiteten im Team der Schwangerschaftsberatung auch evangelische Beschäftigte.

Der Arbeitgeber kündigte der Klägerin. Nach dem anwendbaren kanonischen Recht sei der Austritt aus der katholischen Kirche ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten.

Der EuGH sieht in der Kündigung einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie und eine Diskriminierung aufgrund der Religion aus Art. 10 Abs. 1, Art. 21 Abs. 1 GRCh. Eine katholische Einrichtung darf - so der EuGH - allein wegen eines Kirchenaustritts nicht ohne weiteres kündigen. Entscheidend sei vielmehr, ob die geforderte Kirchenzugehörigkeit unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sei. Zwar dürften nationale Gerichte nicht das Ethos der Kirchen an sich beurteilen. Im vorliegenden Fall sei jedoch nicht ersichtlich, dass die Kirchenmitgliedschaft für die Tätigkeit „wesentlich“ sei. Dies gelte insbesondere angesichts der Tatsache, dass von anderen Beschäftigten mit gleicher Tätigkeit keine Zugehörigkeit zur katholischen Kirche verlangt werde.

Eine abschließende Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung hat nunmehr das vorliegende BAG zu berücksichtigen. Die katholische Kirche wird sich künftig jedoch nicht mehr (allein) auf den entsprechenden Passus ihrer Grundordnung berufen können, nach welcher ein Austritt aus der katholischen Kirche regelhaft zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führt.

## Freistellung vom Dienst wg. Verweigerung einer Corona-Impfung keine Diskriminierung

EuGH vom 18.06.2026 – C-522/24

Nach der Entscheidung des EuGH hat eine ausschließlich für militärisches Personal geltende Corona-Impfpflicht nicht gegen das in der Gleichbehandlungsrichtlinie normierte Diskriminierungsverbot verstoßen.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens, ein im italienischen Verteidigungsministerium tätiger Offizier, war 2022 ohne Bezüge freigestellt worden. Er hatte sich geweigert, der während der Corona-Pandemie eingeführten Impfpflicht nachzukommen, die allerdings ausschließlich für Militärangehörige des Ministeriums, nicht aber für Zivilbeschäftigte mit vergleichbaren Aufgaben galt.

Der EuGH verneinte zunächst eine unmittelbare Diskriminierung. Die RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) erfasse nur Diskriminierungen, die auf einem der dort ausdrücklich aufgeführten Gründe beruhten, z.B. Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Die unterschiedliche Behandlung von Militär- und Zivilpersonal beruhe jedoch auf der Zugehörigkeit zu verschiedenen Berufsgruppen. Dieser Grund falle nicht unter die Richtlinie, so der Gerichtshof.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt nach Auffassung des EuGH ebenfalls nicht vor. Der Kläger habe seine Impfverweigerung vor allem mit der begrenzten Kenntnis über die Wirksamkeit der Impfstoffe und mit Haftungsfragen bei möglichen Nebenwirkungen begründet. Er habe damit die gesundheitspolitischen Entscheidungen der italienischen Behörden in Frage stellen wollen, nicht aber eigene persönliche Überzeugungen geltend gemacht. Seine Gründe stellten nach Auffassung des EuGH lediglich eine Meinung dar, keine Weltanschauung im Sinne der Richtlinie.

## Gerichte müssen begründen, wenn sie trotz der Entscheidungsrelevanz europarechtlicher Fragen dem EuGH nicht vorlegen

EuGH vom 24.03.2026 - C-767/23

Wenn in einem Mitgliedstaat der EU ein Gericht in letzter Instanz über einen Rechtsstreit zu entscheiden hat, muss es begründen, warum es eine umstrittene europarechtliche Frage nicht dem EuGH vorlegt. Das gilt - so nunmehr der EuGH - auch dann, wenn das nationale Recht bei der Entscheidung über die Rechtssache selbst eine summarische Begründung zulässt.

Nach Art. 267 Abs. 3 AEUV sind letztinstanzliche Gerichte zur Vorlage verpflichtet, wenn eine europarechtliche Frage noch ungeklärt ist. Ob das so ist, entscheiden die Gerichte in eigener Verantwortung.

Die Vorlagepflicht entfällt nur in drei Konstellationen:



- Wenn die unionsrechtliche Frage nicht entscheidungserheblich ist,
- sie bereits durch den EuGH geklärt oder
- wenn sie so eindeutig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt.

Warum eine dieser Ausnahmen vorliegt, das müsse das Gericht stets spezifisch und konkret erklären, so der EuGH. Gerade wegen der zentralen Rolle des Vorabentscheidungsverfahrens sei diese Begründung zwingend.

Angesichts dessen erscheint es durchaus problematisch, wie das BAG gelegentlich europarechtliche Bedenken „wegfegt“ mit der lapidaren Begründung, die dahinterstehende Rechtsfrage sei bereits geklärt.

Die Klarstellung des EuGH überrascht nicht: bereits letztes Jahr hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (Urteil vom 16.12.2025 - 34701/21) eine Begründungspflicht als Ausprägung des „Fair-trial“-Grundsatzes betont.

## Kürzung von Familiengeld für im Ausland lebende Kinder unionsrechtswidrig

EuGH vom 16.04.2026 – C-642/24

Der EuGH macht deutlich, dass pauschale Familienleistungen wie das Bayerische Familiengeld nicht vom Wohnort der Kinder abhängig gemacht werden dürfen. Nach den unionsrechtlichen Vorschriften zur Koordinierung der sozialen Sicherheit müssten ausländische Beschäftigte dieselben Leistungen erhalten wie inländische Arbeitnehmer:innen. Sie entrichteten im Aufnahmestaat Steuern und Sozialabgaben und trügen damit zur Finanzierung der Leistungen bei.

Das Bayerische Familiengeld wurde jedoch für in anderen EU-Staaten lebende Kinder nach dem Wohnort der Kinder und den dort angenommenen Lebenshaltungskosten gekürzt („Indexierung“). Hierin sah der EuGH eine mittelbare Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit. Die Kürzungen trafen vor allem Beschäftigte aus anderen EU Staaten, weil deren Kinder häufiger im Ausland lebten. Eine Rechtfertigung mit unterschiedlichen Lebenshaltungskosten lehnte der EuGH ab, da das Familiengeld nicht an konkrete Ausgaben oder das Lebensumfeld der Kinder anknüpfe.

## Das ungarische Gesetz zur Einschränkung von Informationsrechten Minderjähriger zu Homosexualität und Transpersonen verstößt gegen die Grundwerte der EU

EuGH vom 21.04.2026 - C-769/22

Am 15. Juni 2021 war im ungarischen Parlament ein Gesetz angenommen worden, welches vermeintlich dem Schutz von Kindern und der Bekämpfung von Pädophilie dienen soll. Es verbietet oder beschränkt unter diesem Vorwand den Zugang zu Inhalten – einschließlich audiovisuellen Materials –, die eine vom Geschlecht bei der Geburt abweichende Identität, Geschlechtsumwandlung oder Homosexualität darstellen oder vermitteln.

Die Europäische Kommission hatte daraufhin ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Ungarn eingeleitet.

Die Antwort des EuGH war erfreulich deutlich: Der EuGH stellt klar, dass Mitgliedstaaten zwar einen gewissen Spielraum beim Schutz Minderjähriger vor ungeeigneten Inhalten hätten. Allerdings müsse dieser im Einklang mit der EU-Grundrechte-Charta und hier insbesondere mit dem Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung ausgeübt werden.

Bei dem umstrittenen Gesetz handle es sich jedoch um „ein koordiniertes Bündel diskriminierender Maßnahmen (...), die in offenkundiger und besonders schwerwiegender Weise“ die Rechte von Menschen der LGBTQI+-Gemeinschaft verletzen. Das Gesetz beruhe auf der Annahme, jede Darstellung von bestimmten sexuellen und transgeschlechtlichen Identitäten sei per se schädlich für Minderjährige, unabhängig vom konkreten Inhalt. Das Gesetz bringe Menschen der LGBTQI+-Gemeinschaft außerdem mit pädophiler Kriminalität in Verbindung, was geeignet sei, deren Stigmatisierung zu verstärken und hassgetriebenes Verhalten ihnen gegenüber zu schüren.

Das Verfahren ist auch deshalb beachtlich, weil hier Gerichtshof erstmals in einem Vertragsverletzungsverfahren gegen einen Mitgliedstaat einen Verstoß gegen Art. 2 EUV (Grundwerte der EU) festgestellt hat.

# Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

Nachdem erst kürzlich Betriebsratswahlen waren und viele Betriebsratsmitglieder neu im Amt sind, diesmal nicht nur ein „kleiner Alltagshelfer“, sondern gleich ein ganzer Schwung. Idee ist, dass man die je nach Situation als Erstorientierung nimmt, daher wiederholen sich bestimmte Passagen in den verschiedenen Kapiteln ganz bewusst. Jedes Kapitel steht für sich.

## Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

- Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

### 1. Einstellung, § 99 BetrVG

#### Standardfall:

Der Arbeitgeber beabsichtigt eine/n Arbeitnehmer/in einzustellen und legt dem Betriebsrat einen Antrag nach § 99 Abs. 1 BetrVG vor.

#### Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses  
Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (4) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist.

#### Begriff:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Ar-

beitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

#### Ergänzende Hinweise:

- Unter die Mitbestimmung bei Einstellung fallen auch Leiharbeiter:innen
- Die Verlängerung befristeter Beschäftigungen ist betriebsverfassungsrechtlich eine abermalige Einstellung
- Es geht nicht um den Vertragsschluss, sondern die reale Arbeitsaufnahme

#### Frist:

Die Frist beginnt mit Zugang eines vollständigen Antrags (da das streitig sein kann, im Zweifel handeln). Sie endet mit dem gleichen Wochentag der Folgewoche an dem der Antrag zugegangen ist. Ist der Antrag zum Beispiel am Montag, den 02. Februar zugegangen, so endet die Frist am Montag den 09. Februar. Fällt das Fristende (nicht der Beginn) auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist am darauffolgenden Werktag.

#### Form der Zustimmungsverweigerung:

Schriftlich bedeutete hier nach herrschender Meinung lange Zeit, dass die Zustimmungsverweigerung im Original unterschrieben sein muss. In einer Entscheidung

2002 hat das BAG ein Telefax genügen lassen, und schließlich im Beschluss vom 10.03.2009 - 1 ABR 93/07 die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB, da es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt. Damit kann auch eine E-Mail genügen, wenn der richtige Absender erkenntlich handelt und die Erklärung erkenntlich zugeordnet werden kann (also bitte klarer Absender und am Ende Name und Funktion).  
**ACHTUNG:** das gilt nicht automatisch für andere Themen, wenn Schriftlichkeit gefordert ist.

### **Begründung:**

Die Begründung der Zustimmungsverweigerung muss sich auf Gründe beziehen, welche in § 99 Abs. 2 Ziff. 1 bis 6 BetrVG angegeben sind. Die Begründung muss sich zumindest den gesetzlichen Tatbeständen zuordnen lassen. Bei Ziff. 3 und 6 verlangt der Wortlaut des Gesetzes bereits die Angabe von Tatsachen. Aber auch im Übrigen ist es angezeigt, die Gründe nicht zu knapp zu halten, da die Angaben in der Zustimmungsverweigerung den Rahmen bilden für eine spätere Überprüfung. Also: Texten, texten, texten ist die Devise.

Ob die Verweigerungsgründe des Betriebsrats berechtigt und ob alle Angaben hundertprozentig richtig sind, ist erst in einem eventuellen späteren Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären. Nach herrschender Auffassung können geltend gemachte Verweigerungsgründe später zwar näher beschrieben werden, es können aber keine Verweigerungsgründe mehr thematisiert werden, die nicht im Zustimmungsverweigerungsschreiben bereits erwähnt waren.

Der Arbeitgeber hat zwar kein Vorprüfungsrecht im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Begründung, darf jedoch eine Begründung, welche sich offensichtlich nicht auf gesetzliche Verweigerungsgründe bezieht oder nur den Wortlaut des Gesetzes wiedergibt, ignorieren. Die „Nicht-Begründung“ führt (wie auch zu späte Rückmeldung oder schweigen) zur Zustimmungsfiktion.

### **Fristverlängerung:**

Nach herrschender Meinung ist es zulässig, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vor Ablauf der gesetzlichen

Frist eine Verlängerung vereinbaren (BAG vom 06.10.2010 - 7 ABR 80/09).

Die unvollständige Information des Arbeitgebers verlängert die Frist nicht, sondern lässt sie gar nicht beginnen. Da die Frage der vollständigen Information jedoch oftmals streitig sein kann, sollte in der Regel eine vorsorgliche Zustimmungsverweigerung innerhalb der Wochenfrist ab Zugang des Antrags erfolgen. Spätestens gleichzeitig damit sollte der Betriebsrat die ausstehenden Informationen einfordern. Vervollständigt der Arbeitgeber die Information, hat der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt (vorsorglich) binnen einer weiteren Woche noch einmal zu reagieren, nämlich abschließend Stellung zu nehmen.

Sicherheitsshalber sollte diese abschließende Stellungnahme sämtliche Kriterien einer korrekten Zustimmungsverweigerung (noch einmal) erfüllen. Dies vermeidet Interpretationsstreit über die später zu prüfenden Punkte.

### **Aussetzungsantrag nach § 35 BetrVG:**

Haben Jugend- und Auszubildenden- oder Schwerbehindertenvertretung einen Aussetzungsantrag gestellt, so ist die Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber dennoch innerhalb der Frist mitzuteilen, da der Aussetzungsantrag die Frist nicht hemmt.

### **Weiteres Verfahren:**

Die Entscheidung zur Zustimmungsverweigerung kann jederzeit aufgehoben werden z. B., wenn eine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird. Der Arbeitgeber seinerseits kann auf die Durchführung der beantragten Maßnahme verzichten. Da nach Ablauf der Wochenfrist die Zustimmung als erteilt gilt, wenn keine Zustimmungsverweigerung vorliegt (Zustimmungsfiktion), muss diese auch erfolgen, wenn bereits Gespräche mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Lösung laufen.

Möchte der Arbeitgeber die Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchführen, so hat er beim Arbeitsgericht ein so genanntes Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten. Erst mit rechtskräftiger Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht darf der Arbeitgeber die Maßnahme vollziehen, sofern er nicht zum Mittel der vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG greift.



## Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber kann bereits vor Ablauf der Wochenfrist oder, was die Regel ist, nach verweigerter Zustimmung die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, wenn er das Verfahren nach § 100 BetrVG einhält.

## Ablauf gemäß § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich und unter Angabe der Gründe, warum aus seiner Sicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, von der vorläufigen Maßnahme zu unterrichten. Reagiert der Betriebsrat hierauf nicht seinerseits unverzüglich, kann der Arbeitgeber trotz laufenden Zustimmungsersetzungsverfahrens die Maßnahme (vorläufig) durchführen. Der Betriebsrat kann und sollte in der Regel aber dem Arbeitgeber seinerseits unverzüglich mitteilen, dass er bestreitet, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Hier hat der Betriebsrat keine detaillierte Begründung anzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muss dann innerhalb von drei Tagen den Zustimmungsersetzungsantrag beim Arbeitsgericht einreichen sowie den Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit. Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht vorläufig durchführen oder muss eine bereits begonnene Maßnahme aufheben.

## Reaktionsmöglichkeit des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber die Regeln nicht einhält:

Wurde der Betriebsrat gar nicht gefragt oder hat er die Zustimmung zu einem Antrag verweigert, ohne dass ein korrekter Antrag nach § 100 BetrVG des Arbeitgebers vorliegt, kann der Betriebsrat seinerseits ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleiten, mit dem dem Arbeitgeber geboten wird, eine gleichwohl vollzogene personelle Maßnahme aufzuheben (siehe § 101 BetrVG).

# Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

- Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

## 2. Versetzung, §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG

### Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist

### Begriff:

„Versetzung und Versetzung ist dreierlei“. Der Begriff der Versetzung wird in verschiedenen arbeitsrechtlichen Themenbereichen zum Teil unterschiedlich benutzt. In den Bereichen Individualarbeitsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht kann der gleiche Begriff einen durchaus unterschiedlichen Inhalt haben.

Bei der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG geht es um den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG.

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist Versetzung im Sinne dieses Gesetzes

- die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs
  - für voraussichtlich länger als einen Monat **oder**
  - die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(Ausnahme: § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG – regelmäßig wechselnde Arbeitsorte)

Liegt also eine erhebliche Änderung der Umstände vor, so muss die Maßnahme nicht für länger als einen Monat beabsichtigt sein.

Der Begriff des „**Arbeitsbereichs**“ setzt sich zusammen aus Aufgabe und Verantwortung sowie Art der Tätigkeit und der Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Das Gesamtbild der Tätigkeiten muss sich aus Sicht eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere angesehen werden

### Beispiele für einen anderen Arbeitsbereich:

Vollständige Änderung der Arbeitsaufgabe, Übertragung oder Entzug wesentlicher Teilfunktionen, wobei dies sowohl in der Quantität (Umfang ab ca. 20 % bis 25 %) als auch in der Qualität (z. B. veränderte Eingruppierung) seinen Niederschlag finden kann. Eine Versetzung kann aber auch in einer Veränderung der hierarchischen Einordnung liegen oder in der räumlichen Verlagerung des Arbeitsplatzes in einen Betriebsteil, Nebenbetrieb oder gar anderen Betrieb.

**[Sonderform: Überbetriebliche Versetzung:** Die überbetriebliche Versetzung stellt für den abgebenden Betrieb grundsätzlich eine Versetzung dar, für den aufnehmenden Betrieb eine Einstellung. Es sind also **zwei Mitbestimmungsverfahren von zwei verschiedenen Betriebsräten** durchzuführen. Ausnahmsweise entfällt nach herrschender Ansicht das Mitbestimmungsverfahren beim abgebenden Betrieb, wenn die überbetriebliche Versetzung auf Wunsch des Betroffenen erfolgt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass ein Wunsch nur vorliegt, wenn die Initiative vom Arbeitnehmer ausging und nicht bereits dann vorliegt, wenn dieser sich dagegen nicht persönlich wehrt bzw. beziehungsweise die Arbeitgebervorgabe akzeptiert.]

### Frist:

Die Frist endet mit dem gleichen Wochentag der Folgewoche an dem der Antrag zugegangen ist. Ist der Antrag zum Beispiel am Montag, den 02. Februar, zugegangen, so endet die Frist am Montag den 09. Februar. Fällt das Fristende (nicht der Beginn) auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist am darauf folgenden Werktag.

### Schriftform der Zustimmungsverweigerung:

Schriftlich bedeutete hier nach herrschender Meinung lange Zeit, dass die Zustimmungsverweigerung im Original unterschrieben sein muss. In einer Entscheidung aus 2002 hat das BAG ein Telefax genügen lassen, und schließlich im *Beschluss* vom 10.03.2009 - 1 ABR 93/07 die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB, da es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt. Damit kann auch eine E-Mail genügen, **wenn** der richtige Absender erkenntlich handelt und die Erklärung erkenntlich zugeordnet werden kann.

**Begründung:** Die Begründung der Zustimmungsverweigerung muss sich auf Gründe beziehen, welche in § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG angegeben sind. Die Begründung muss sich zumindest den gesetzlichen Tatbeständen zuordnen lassen. Bei Ziff. 3 und 6 verlangt der Wortlaut des Gesetzes bereits die Angabe von Tatsachen. Aber auch im Übrigen ist es angezeigt, die Gründe nicht zu knapp zu halten, da die Angaben in der Zustimmungsverweigerung den Rahmen bilden für eine spätere Überprüfung.

### Texten, texten, texten ist die Devise.

Ob die Verweigerungsgründe des Betriebsrats berechtigt und ob alle Angaben hundertprozentig richtig sind, ist erst in einem eventuellen späteren Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären. Der Arbeitgeber hat zwar kein Vorprüfungsrecht im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Begründung, darf jedoch eine Begründung, welche sich offensichtlich nicht auf gesetzliche Verweigerungsgründe bezieht oder nur den Wortlaut des Gesetzes wiedergibt, ignorieren.



## Fristverlängerung:

Nach herrschender Meinung ist es zulässig, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vor Ablauf der gesetzlichen Frist eine Verlängerung vereinbaren.

Die unvollständige Information des Arbeitgebers verlängert die Frist nicht, sondern lässt sie gar nicht beginnen. Da die Frage der vollständigen Information jedoch oftmals streitig sein kann, sollte in der Regel eine vorsorgliche Zustimmungsverweigerung innerhalb der Wochenfrist ab Zugang des Antrags erfolgen. Spätestens gleichzeitig damit hat der Betriebsrat die ausstehenden Informationen einzufordern. Vervollständigt der Arbeitgeber die Information, hat der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt binnen einer weiteren Woche noch einmal zu reagieren, nämlich abschließend Stellung zu nehmen. Sicherheitshalber sollte diese abschließende Stellungnahme sämtliche Kriterien einer korrekten Zustimmungsverweigerung (noch einmal) erfüllen.

## Aussetzungsantrag nach § 35 BetrVG:

Haben Jugend- und Auszubildenden- oder Schwerbehindertenvertretung einen Aussetzungsantrag gestellt, so ist die Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber dennoch innerhalb der Frist mitzuteilen, da der Aussetzungsantrag die Frist nicht hemmt.

## Weiteres Verfahren:

Die Entscheidung zur Zustimmungsverweigerung kann jederzeit aufgehoben werden z. B., wenn eine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird. Der Arbeitgeber seinerseits kann auf die Durchführung der beantragten Maßnahme verzichten. Da nach Ablauf der Wochenfrist die Zustimmung als erteilt gilt, wenn keine Zustimmungsverweigerung vorliegt, muss diese auch erfolgen, wenn bereits Gespräche mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Lösung laufen.

## ... und Rausblick

### oder: sfm schreibt (auch) auswärts

Das Jahr begann im Zeichen der Wahl. Neben unserer eigenen Rechtsprechungsübersicht hat sich **Krikor R. Seebacher** in Heft 1/26 der **AiB – Arbeitsrecht im Betrieb** S. 29f unter dem Titel **Wenn der Betriebsrat zu lange wartet** mit der Frage befasst, welche Konsequenzen ein Verzögern erforderlicher Neuwahlen haben kann. Im Februar-Heft S. 26f hat er dann **Mach mal Pause - reloaded** als Fortsetzung eines Beitrags aus 2025 veröffentlicht. **Michael Fleischmann** gab im Magazin **AiB – Arbeitsrecht im Betrieb** Heft 3 ein Interview zur Erforderlichkeit von Informations- und Kommunikationstechnik für den BR. Im Heft 4 S. 22ff gab's dann einen umfassenderen Artikel dazu: **Keilschrift oder ChatGPT**. Ähnliches, aber angepasst auf das Personalvertretungsrecht gab's in der Ausgabe 6/26 S. 29ff von **PersR - Der Personalrat** unter dem Titel **Die Schreibmaschine tut's doch auch, oder?**. Bereits in der Ausgabe 4/26 S. 13f gabs dort den Beitrag **Dienstplan geht nur mit Datenschutz**.

Möchte der Arbeitgeber die Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchführen, so hat er beim Arbeitsgericht ein so genanntes **Zustimmungsersetzungsverfahren** einzuleiten. Erst mit rechtskräftiger Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht darf der Arbeitgeber die Maßnahme vollziehen, sofern er nicht zum Mittel der vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG greift.

## Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber kann bereits vor Ablauf der Wochenfrist oder, was die Regel ist, nach verweigerter Zustimmung die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, wenn er das Verfahren nach § 100 BetrVG einhält.

## Ablauf gemäß § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich und unter Angabe der Gründe, warum aus seiner Sicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, von der vorläufigen Maßnahme zu unterrichten. Reagiert der Betriebsrat hierauf nicht seinerseits unverzüglich, kann der Arbeitgeber trotz laufen-



den Zustimmungseretzungsverfahren die Maßnahme durchführen. Der Betriebsrat kann und sollte in der Regel aber dem Arbeitgeber seinerseits **unverzüglich mitteilen, dass er bestreitet, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist**. Hier hat der Betriebsrat keine detaillierte Begründung anzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muss dann innerhalb von drei Tagen den Zustimmungseretzungsantrag beim Arbeitsgericht einreichen, sowie den Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit. Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht vorläufig durchführen oder muss eine bereits begonnene Maßnahme aufheben.

### Reaktionsmöglichkeit des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber die Regeln nicht einhält:

Wurde der Betriebsrat gar nicht gefragt oder hat er die Zustimmung zu einem Antrag verweigert, ohne dass ein korrekter Antrag nach § 100 BetrVG des Arbeitgebers vorliegt, kann der Betriebsrat seinerseits ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleiten, mit welchem dem Arbeitgeber geboten wird, die personelle Maßnahme aufzuheben (siehe § 101 BetrVG).

### ACHTUNG SONDERFALL:

Soll ein Betriebsratsmitglied überbetrieblich versetzt werden, mit der Folge, dass er dann sein Amt verliert, so ist § 103 Abs. 3 BetrVG anzuwenden.

## Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

- Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

### 3. Eingruppierung/ Umgruppierung, § 99 BetrVG

Diese Mitbestimmungstatbestände treten oft zusammen mit Einstellungen oder Versetzungen auf, sind jedoch eigenständig zu prüfen.

#### Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist

#### Begriff:

Eingruppierung und Umgruppierung sind für den Betriebsrat letztlich gleich zu behandeln. Oftmals wird auch im betrieblichen Alltag lediglich der Begriff der Eingruppierung benutzt. Das Gesetz geht davon aus,

dass die Eingruppierung die erste Zuordnung zur maßgebenden Lohn- oder Gehaltsgruppe der jeweiligen Vergütungsordnung darstellt und die späteren Veränderungen unter den Begriff der Umgruppierung fallen.

#### Frist:

Die Frist endet mit dem gleichen Wochentag der Folgewoche an dem der Antrag zugegangen ist. Ist der Antrag zum Beispiel am Montag, den 02. Februar, zugegangen, so endet die Frist am Montag den 09. Februar. Fällt das Fristende (nicht der Beginn) auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist am darauf folgenden Werktag.

#### Schriftform der Zustimmungsverweigerung:

Schriftlich bedeutete hier nach herrschender Meinung lange Zeit, dass die Zustimmungsverweigerung im Original unterschrieben sein muss. In einer Entscheidung 2002 hat das BAG ein Telefax genügen lassen, und

schließlich im *Beschluss* vom 10. 3. 2009 - 1 ABR 93/07 die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB, da es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt. Damit kann auch eine E-Mail genügen, **wenn** der richtige Absender erkenntlich handelt und die Erklärung erkenntlich zugeordnet werden kann (also bitte keine Privat-Mail-Adressen mit Phantasiebezeichnung und am Ende Name und Funktion angeben).

### **Begründung:**

Die Begründung der Zustimmungsverweigerung muss sich auf Gründe beziehen, welche in § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG angegeben sind. Die Begründung muss sich zumindest den gesetzlichen Tatbeständen zuordnen lassen, so die Rechtsprechung. Eine Zustimmungsverweigerung bei Ein- oder Umgruppierung wird primär auf § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG gestützt werden, da in der Regel die im Betrieb anzuwendenden Eingruppierungssysteme auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen. Handelt es sich jedoch lediglich um ein einseitig erlassenes oder angewandtes Eingruppierungsschema, so kann bei der Nichteinhaltung desselben ein Nachteil für den Betroffenen nach § 99 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG gegeben sein. In der Praxis bietet es sich der Einfachheit halber an, jeweils beide Ziffern als Verweigerungsgrund zu benennen.

Ob die Verweigerungsgründe des Betriebsrats berechtigt und ob alle Angaben hundertprozentig richtig sind, ist erst in einem eventuellen späteren Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären. Der Arbeitgeber hat zwar kein Vorprüfungsrecht im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Begründung, darf jedoch eine Begründung, welche sich offensichtlich nicht auf gesetzliche Verweigerungsgründe bezieht oder nur den Wortlaut des Gesetzes wiedergibt, ignorieren.

### **Abweichung zum Verfahrensgang bei § 101 BetrVG:**

Missachtet der Arbeitgeber die Rechte aus § 99 BetrVG, kommt normalerweise die Aufhebung der Maßnahme in Betracht. Da es bei der Ein- und Umgruppierung aber nicht um eine tatsächliche Veränderung der Arbeitssituation im Betrieb geht und auch der Arbeitnehmer nicht vergütungslos gestellt werden kann und soll, ist § 101 BetrVG entgegen seinem Wortlaut so auszulegen und anzuwenden, dass nicht die Eingruppierung aufzuheben ist, sondern vielmehr, dass dem (säumigen) Arbeitgeber aufzugeben ist, die Zustimmung zur Eingruppierung beim Betriebsrat zu beantragen und im Verweigerungsfall das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht zu betreiben.

## **Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat**

- Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

### **4. Kündigung, §§ 102, 103 BetrVG**

#### **Fälle des § 102 BetrVG**

Die Mitbestimmung nach § 102 BetrVG bezieht sich auf ordentliche (fristgemäße) Kündigungen, aber auch auf außerordentliche (fristlose) Kündigungen, damit auch auf Kombinationen der beiden Formen.

Für Betriebsrats-, JAV- und Wahlvorstandsmitglieder, aber auch Wahlbewerber gilt die Sondernorm des § 103 BetrVG (siehe unten).

#### **Ablauf der Anhörungsbearbeitung:**

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts der Anhörung und Berechnung der 3-Tagesfrist (ausserordentliche Kündigung) und/ oder der Wochenfrist (ordentliche Kündigung) zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und in der Regel KEINE Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Bedenken und Widerspruch

(5) Ausfertigung der Bedenken und/ oder des Widerspruchs mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 102 Abs. 3 Ziff. 1 - 5 BetrVG, Unterschrift der/s Vorsitzenden (viel spricht dafür, dass - wie bei § 99 BetrVG - die Textform bei klarem Absender genügt) und Zuleitung an Arbeitgeber binnen der Frist.

Anders bei § 103 BetrVG!

## Ordentliche Kündigung

Ähnlich wie bei Maßnahmen nach § 99 BetrVG ist bei einer ordentlichen Kündigung der Betriebsrat **unter Angabe der Gründe**, die den Arbeitgeber zu der Maßnahme bewegen haben, anzuhören. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG stellt klar, dass eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Unter den Begriff „**ohne Anhörung**“ kann auch eine fehlerhafte Anhörung fallen, so dass der Betriebsrat in der Regel den Arbeitgeber nicht (!) dazu anleiten sollte oder muss, seinen Fehler, der sich letztlich zu Gunsten der/s Betroffenen auswirken kann, zu beheben. Auch sollte man als Betriebsrat zweimal überlegen, ob man die besseren Kenntnisse, die man hat, dem Arbeitgeber wirklich übermitteln muss. Dies kann im Einzelfall einmal Sinn machen, wenn man die ernsthafte Hoffnung hat, der Arbeitgeber könnte von der Kündigung Abstand nehmen.

Das Gesetz unterscheidet zwischen **Bedenken** und **Widerspruchsgründen**.

Die Frage, was **Bedenken** sein können ist vom Gesetz nicht vorgegeben.

Die **Widerspruchsgründe** hingegen sind **in Abs. 3 abschließend** aufgeführt.

Hier ist zu beachten, dass die Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung dort nicht als möglicher Widerspruchgrund aufgeführt ist. Somit muss, selbst wenn man umfangreich vortragen kann, warum die Kündigung wohl rechtswidrig ist, zwingend mindestens einer der gesetzlich vorgesehenen Widerspruchsgründe enthalten sein, um einen wirksamen Widerspruch zu erzeugen. Auch hier ist die bloße Wiedergabe des Gesetzestextes nicht ausreichend.

Findet man als Betriebsrat keine formellen Widerspruchsgründe, so kann es gleichwohl angezeigt sein, einen Widerspruch (in Wirklichkeit dann Bedenken) zu formulieren, in dem dann zumindest signalisiert wird, dass der Betriebsrat mit der Maßnahme nicht einverstanden ist und der dem/ der betroffenen Arbeitnehmer/in psychologische Unterstützung signalisiert und vielleicht auch einige Hinweise für die eigene Rechtsverteidigung gibt.

Zudem sieht § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG ja auch vor, dass man auch **Bedenken** mitteilen kann, also nicht begrenzt ist, in dem was man vorbringt. Ein Unterschied ergibt sich bei den Folgen.

## Folge eines korrekt begründeten Widerspruchs nach Abs. 3:

Ein Widerspruch des Betriebsrats führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber die Kündigung nicht aussprechen darf.

Er gibt jedoch dem betroffenen Arbeitnehmer gem. § 102 Abs. 5 BetrVG die Möglichkeit, während laufendem Kündigungsschutzprozess die **Weiterbeschäftigung** über die Kündigungsfrist hinaus zu erzwingen. Ohne Widerspruch gibt es diese Option, bis auf Ausnahmen, nicht, mit der Folge, dass das finanzielle Risiko für den/die Arbeitnehmer:in größer wird. Auch „verabschiedet“ sich der/die Betroffene mangels Eingliederung in den Betrieb oftmals psychologisch zusehends von dem Wunsch nach Weiterbeschäftigung.

Der Betriebsrat hat hier also eine hohe Verantwortung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen.

**Beachte:** Die Wochenfrist endet vorzeitig, wenn der Betriebsrat seine Stellungnahme abgibt, also auch, wenn er dem Arbeitgeber schreibt, nicht Stellung nehmen zu wollen. Wenn dies trotz ausreichend Zeit kurz vor Monatsende erfolgt, kann die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen. Der Betriebsrat schadet damit den Betroffenen.

## Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat gem. § 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG lediglich **Bedenken** äußern und zwar innerhalb von drei Tagen.

Diese Bedenken, welche ebenfalls schriftlich dem Arbeitgeber zuzustellen sind, führen nicht zum Weiterbeschäftigungsanspruch nach Abs. 5.

Gleichwohl kann dies im Kündigungsschutzprozess durchaus die Stimmung zu Gunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers beeinflussen, wenn hier der Betriebsrat Bedenken angemeldet hat. Bei komplexen oder schwerwiegenden Vorwürfen mag dies für den Betriebsrat schwierig sein. Dann sollte der Betriebsrat, insbesondere, wenn er nur die Version des Arbeitgebers kennt, lieber schweigen, bevor er auf Basis alleine der Arbeitgeberversion eine ausdrückliche Zustimmung erteilt.

Niemand kann einen Betriebsrat zwingen, zuzustimmen. Wenn ein Betriebsrat sich nicht zur Äußerung von Bedenken oder zum Widerspruch durchringen kann, sollte er lieber schweigen.

**Fristproblem bei kombinierter Anhörung** zu außerordentlicher und ordentlicher Kündigung:

Kombiniert der Arbeitgeber eine Anhörung, so kann der Betriebsrat gleichwohl gesondert antworten. Der Betriebsrat muss jedoch klarstellen, dass die erste Reaktion innerhalb der 3-Tages-Frist sich nur auf die außerordentliche Kündigung bezieht und nicht der Eindruck vermittelt wird, es handele sich um eine abschließende Stellungnahme zu beiden Maßnahmen. Dies kann bei längeren Kündigungsfristen, welche z. B. zum nächsten Quartal enden, im Einzelfall den Betroffenen ein ganzes Quartal mehr Gehalt bringen.

## Sonderfall Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung:

Werden sog. „tariflich unkündbare“ Arbeitnehmer doch ausnahmsweise betriebsbedingt gekündigt, erfolgt dies als „außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit sozialen Auslaufrist“. In diesem Sonderfall gelten die Regeln der Anhörung bei ordentlicher Kündigung.

## Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, JAV, Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlwerber:innen, § 103 BetrVG

Mitglieder des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wahlvorstands oder auch Wahlwerber:innen dürfen nur außerordentlich gekündigt werden und auch nur dann, wenn die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt oder durch das Gericht ersetzt wurde.

Hier gibt es **keine** so genannte Zustimmungsfiktion, d. h. die Zustimmung gilt nicht als erteilt, wenn der Betriebsrat sich nicht (rechtzeitig) äußert. Vielmehr muss der Arbeitgeber gem. § 103 BetrVG die (ausdrückliche) Zustimmung erwirken, um dann erst kündigen zu können. Das hierzu erforderliche Gerichtsverfahren kann sich über Monate, wenn nicht Jahre hinziehen.

An diesem Verfahren ist neben dem Betriebsrat auch der/die Betroffene beteiligt. Das Ergebnis hat dann „präjudizielle“ Wirkung für ein späteres Kündigungsschutzverfahren, die Ergebnisse sind also weitgehend bindend.

# Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

## 5. Maßnahmen der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Will der Arbeitgeber Maßnahmen, die dem Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG zugeordnet sind, vornehmen oder Betriebsvereinbarungen dazu schließen, so hat er den Betriebsrat zuvor um Zustimmung zu bitten.

**Solange keine Zustimmung vorliegt, darf der Ar-**

**beitgeber nicht umsetzen.** Er muss die **Einigungsstelle** anrufen und sich dort die nicht erteilte Zustimmung ersetzen lassen.

Im Gegensatz zu § 99 BetrVG sieht § 87 BetrVG **nicht** vor, dass die Zustimmung als erteilt gilt, wenn der Betriebsrat innerhalb einer bestimmten **Frist** nicht reagiert und er sieht auch **nicht** vor, dass der Betriebsrat

eine spezifische **Begründung** für die Verweigerung oder Nichterteilung der Zustimmung haben muss.

### Ablauf Zustimmungsverfahren

#### Variante 1:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt zu
- (3) Arbeitgeber darf durchführen

#### Variante 2:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt nicht zu (schweigt oder sagt nein)
- (3) Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an
- (4) Betriebsrat ist mit Einigungsstelle einverstanden und beide einigen sich auf Besetzung
- (5) Einigungsstelle tagt und entscheidet
- (6) Arbeitgeber darf je nach Entscheidung der Einigungsstelle durchführen oder nicht bzw. es kommt eine Betriebsvereinbarung durch Spruch zustande

#### Variante 3:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt nicht zu (schweigt oder sagt nein)
- (3) Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an
- (4) Betriebsrat ist NICHT mit Einigungsstelle einverstanden oder beide einigen sich NICHT auf Besetzung
- (5) Arbeitgeber leitet ein Einsetzungsverfahren nach § 100 ArbGG ein
- (6) Gericht entscheidet über Einsetzung der Einigungsstelle
- (7) Betriebsrat geht in Beschwerde

- (8) Landesarbeitsgericht entscheidet
- (9) Einigungsstelle tagt und entscheidet
- (10) Arbeitgeber darf je nach Entscheidung der Einigungsstelle durchführen oder nicht bzw. es kommt eine Betriebsvereinbarung durch Spruch zustande

Je nach Thematik kann die Zeitspanne für die Durchführung des korrekten Verfahrens für den Arbeitgeber als zu kurz erscheinen. Das aber nur, wenn er nicht rechtzeitig den Betriebsrat mit einbezieht und/oder rechtzeitig Betriebsvereinbarungen schießt, die dann im konkreten Fall nur noch anzuwenden sind.

### Verhinderung von Rechtsverstößen

Ist erkennbar, dass der Arbeitgeber, obwohl keine Zustimmung vorliegt, Maßnahmen umsetzen will, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht eine **einstweilige Verfügung auf Unterlassung** beantragen. Bevor Betriebsräte gerichtlich vorgehen, sollten sie natürlich dem Arbeitgeber gegenüber klar gemacht haben, dass das Verhalten nicht toleriert wird.

Stellt der Betriebsrat im Nachhinein fest, dass hier rechtswidriger Art und Weise nicht mitbestimmte Maßnahmen erfolgten, so kann er beim Arbeitsgericht ein Verfahren einleiten, mit dem, dem **Arbeitgeber für die Zukunft aufgegeben wird, dies unter Androhung von Ordnungsgeld zu unterlassen**. Somit mag der Arbeitgeber im Einzelfall seinen Willen auch auf rechtswidrige Art und Weise durchsetzen, bei einer stringenten, mittelfristig angelegten Gegenwehr des Betriebsrats werden diese erzieherischen Maßnahmen jedoch früher oder später Wirkung zeitigen.

## Frisch am Tisch:

### BAG vom 13. Mai 2026 – 7 ABR 7/25 – Betriebsratsfähiger Betriebsteil

Ein räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernter Betriebsteil nach § 4

Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, der als Betrieb gilt, kann auch dann vorliegen, wenn der Hauptbetrieb im Ausland gelegen ist.

(Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 15. Oktober 2024 – 11 TaBV 295/24) (f1)

+++

**LAG München vom 04.05.2026 –  
4 TaBVGa 6/26 – Kein Aus-  
schluss eines Wahlvorschlags  
durch einstweilige Verfügung**

Ein korrigierender Eingriff in ein betriebsverfassungsrechtliches Wahlverfahren ist wie der Abbruch der Wahl selbst grundsätzlich im Sinne des Rechtsgewährungsanspruchs und effektiven Rechtsschutzes im Rahmen einer einstweiligen Verfügung möglich. Für ihn müssen dieselben Anforderungen gelten wie für den Abbruch der Wahl; denn hier wie dort wird der Entscheidung, die der gesetzlichen Wertung nach im Anfechtungsverfahren erfolgen soll, vorgegriffen. Die Herausnahme einer Vorschlagsliste wegen vermeintlicher Ungültigkeit wurde daher abgelehnt. Die Klärung ist dem Wahlanfechtungsverfahren vorbehalten.

(Bestätigung von ArbG München vom 22.04.2026 – 4 BVGa 23/26). (f1)

Anm.: Zur Frage, ob die Auffassung von Thüsing und Jacobs zum Rücktritt einzelner Kandidaten oder die der hM richtig ist, finden sich in den Entscheidungsgründen leider keine Ausführungen.

+++

**Arbeitsgericht München vom  
23.04.2026 – 19 BVGa 26/26 –  
kein Ausschluss eines Kandi-  
daten durch Einstweilige  
Verfügung**

Das Arbeitsgericht München hat einen vom Arbeitgeber beantragten Eingriff in die laufende BR-Wahl durch einstweilige Verfügung abgelehnt. Der Wahlvorstand hatte die Kandidatur seines bisherigen Betriebsratsvorsitzenden, der sich im Entfristungsrechtsstreit befindet, zugelassen, der Arbeitgeber meinte, das verhindern zu wollen.

Wenn nach h.M. Mitarbeiter im Kündigungsrechtsstreit zwar nach Ablauf der Kündigungsfrist (und ohne vorläufige Weiterbeschäftigung) nicht mehr aktiv, aber sehr wohl passiv wahlberechtigt sind (gewählt werden können), muss das auch für Fälle des Rechtsstreits über den Fortbestand bei Befristung gelten. Wörtlich: „Nichts anderes muss in dem Fall gelten, in dem ein Arbeitnehmer eine Klage auf Feststellung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erhoben hat, weil er der Ansicht ist, dass die Klausel zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Rentenalters unwirksam sei oder zumindest eine Fortgeltung des Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 6 TzBfG vorläge. Denn auch in diesem Fall hat die Streichung von der Wahlvorschlagsliste vor einer rechtskräftigen Entscheidung über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses zur Folge, dass er für die anstehende Betriebsratswahl endgültig nicht wählbar ist und ihm das Recht zur passiven Wahlausübung final entzogen wird.“

Die unter dem AZ 3 TaBVGa 5/26 geführte Beschwerde nahm der Arbeitgeber, zurück, nachdem das LAG angekündigt hatte, die Entscheidung des Arbeitsgerichts zu bestätigen. (fl)

+++

**BAG vom 29.01.2026 – 2 AZR  
128/25 – Stellungnahmefrist  
der SBV bei Kündigungen**

Nachdem § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX nicht selbst regelt, innerhalb welcher Fristen die Schwerbehindertenvertretung zu einer beabsichtigten (ordentlichen oder außerordentlichen) Kündigung Stellung nehmen kann, ist § 102 Abs. 2 BetrVG analog anzuwenden. (fl)

+++

**BAG vom 27.01.2026 – 1 AZR  
147/24 – Keine BV ohne Beschluss**

Eine nicht von einem Beschluss des Betriebsrats umfasste Erklärung seines Vorsitzenden ist (schwebend) unwirksam und kann daher (zunächst) keine Rechtswirkungen entfalten. Es erfolgt auch keine Zurechnung unter dem Gesichtspunkt der Anscheinsvollmacht. Das gilt auch für die Unterzeichnung einer

Betriebsvereinbarung. Dieser Mangel kann aber geheilt werden. Die abgegebene Erklärung ist entsprechend § 177 Abs. 1 BGB zunächst nämlich nur schwebend unwirksam und kann vom Betriebsrat (nachträglich) genehmigt werden. Die Genehmigung wirkt entsprechend § 184 Abs. 1 BGB auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zurück.

(Bestätigung von Düsseldorf vom 5. Juni 2024 – 12 Sa 506/23) (fl)  
Anm.: Die BV hätte Ansprüche der Arbeitnehmer reduziert

+++

**LAG Hamburg vom 27.01.2026 –  
4 TaBV 3/25 – Keine Revisionsprüfung bei Gremien**

Die Prüfung einer Gesamtschwerbehindertenvertretung durch die Revision nach den Vorschriften der Revisionsordnung der Arbeitgeberin verletzt die Gesamtschwerbehindertenvertretung in ihrem Recht auf eine grundsätzlich kontrollfreie Amtsausübung.

Auch der Datenschutzbeauftragte ist nicht berechtigt, die Amtstätigkeit des Betriebsrats auf Zweckmäßigkeit hin zu kontrollieren. (fl)

+++

**Dokumentation:**

geleaked +++ geleaked +++ geleaked +++ geleaked +++ geleaked  
 +++ geleaked +++ geleaked +++ geleaked +++ geleaked +++ geleaked

**Übersicht zu den beabsichtigten****Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften**

(gem. dem geleakten Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - ohne Gewähr - gesammelt aus dem Netz – gelbe Passagen sind neu, Durchgestrichenes soll entfallen)

**Artikel 1****Änderung des Arbeitszeitgesetzes****§ 5 Ruhezeit**

(...)

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, ~~jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.~~ wenn die Verkürzung unmittelbar ausgeglichen wird.

(3) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die bis zur Hälfte der Ruhezeit gekürzt werden, wenn die Verkürzung unmittelbar betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen wird werden.

**§ 7 Abweichende Regelungen**

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in

erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

c) anstelle einer werktäglichen, eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn gleichzeitig durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(...)

(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(...)

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs vier Kalendermonaten oder 24 16 Wochen nicht überschreiten.“

**§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung**

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

(...)

7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen, wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken und für bis zu sechs Stunden in öffentlichen Bibliotheken, sofern diese über ihr Informationsangebot hinaus als Orte der Begegnung, Kultur und Bildung fungieren,

(...)

17. in Bäckereien und Konditoreien für bis zu fünf Stunden mit der Herstellung sowie für bis zu drei Stunden mit dem Austragen oder Ausfahren von an diesem Tag zum Verkauf kommenden Konditor- und Bäckerwaren.

(...)

(3) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 10 Abs. 4 wird Abs. 3: Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs vier Kalendermonaten oder 24 16 Wochen nicht überschreiten.

### § 15 Bewilligung, Ermächtigung

(...)

(4) Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs vier Kalendermonaten oder 24 16 Wochen nicht überschreiten.

### § 16 Aushang und Arbeitszeitzachweise Information und Arbeitszeitaufzeichnung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, anlass- und bedarfsbezogen eine Kopie dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3 und der §§ 12 und 21a Absatz 6 den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung

zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.“

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen und. Er hat ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 7 eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat die Nachweise nach Satz 1 und 2 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

(3) Die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.“

(4) Wenn die Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet, hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.“

(5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.

(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

(7) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1: 1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann, 2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages. Im Geltungsbereich eines solchen Tarif-

vertrags können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden.

(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden.

(9) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des ersten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum ... [einsetzen: Datum des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres].

## § 17 Aufsichtsbehörde

(...)

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Nachweise nach § 16 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie § 16 Absatz 6, und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Absatz 1 bis 3, §§ 12, 16 Absatz 7 und § 21a Absatz 6 sowie andere Nachweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.“

(...)

## § 18 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) ~~Dieses Gesetz ist~~ Die §§ 3 bis 5, § 6 Absatz 2 und § 16 Absatz 2 bis 9 sind nicht anzuwenden auf:

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.“

(...)

## § 21a Beschäftigung im Straßentransport

(...)

(7) Aufzeichnungen nach Artikel 33 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 oder nach Artikel 11 Absatz 2 des Anhangs zum AETR können als Aufzeichnungen im Sinne von § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ableiten lassen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit auszuhändigen.

(...)

## § 22 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

6. entgegen § 11 Abs. 1 einen ~~einen~~ einem Arbeitnehmer an allen weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 oder § 17 Absatz 2 zuwiderhandelt,
- [...] 9. entgegen § 16 Absatz 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder

nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

10. entgegen § 16 Absatz 5 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,

11. entgegen § 16 Absatz 6 Aufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält oder

12. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, ~~9 und 10~~ und 9 bis 12 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

**§ 25 Übergangsregelung für Tarifverträge entfällt**

## Artikel 2

### Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

#### § 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern

(1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.

(2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern

1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,
2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.

Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 50 entsprechende Anwendung.

#### § 7 Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern

Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen

1. im Berufsausbildungsverhältnis,
2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich

beschäftigt werden.

Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 50 entsprechende Anwendung.

#### § 27 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen (...)

(4) Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

### Vierter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

#### Erster Titel Arbeitszeitaufzeichnung, Informationen Aushänge und Verzeichnisse

#### § 47 Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben anlass- und bedarfsbezogen eine Kopie dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

#### § 49a Arbeitszeitaufzeichnung

(1) „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen

(2) Die Aufzeichnung nach Absatz 1 kann durch den Jugendlichen oder einen Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich

(3) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen oder den Personenberechtigten auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit des Jugendlichen nach Absatz 1 zu informieren, Er hat dem Jugendlichen oder den Personenberechtigten auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen

(4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitschriften erforderlichen Aufzeichnungen im Inland für die gesamte Dauer

der tatsächlichen Beschäftigung der Jugendlichen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle

(5) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Aufzeichnung abweichend von Absatz 1:

1. in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
2. an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages

(6) § 16 Absatz 8 und 9 des Arbeitszeitgesetzes finden entsprechende Anwendung“

### § 50 Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse und Arbeitszeitaufzeichnung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Verzeichnisse gemäß § 49, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und -zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, die Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 49a Absatz 1 und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2) Die Verzeichnisse, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

### § 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

(...)

26. „entgegen § 49a Absatz 1 Arbeitszeitaufzeichnung nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt,

27. entgegen § 49a Absatz 3 nicht über die aufgezählte Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt,

28. entgegen § 49a Absatz 4 Arbeitsaufzeichnung nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält,

29. entgegen § 50 Absatz 2 Arbeitsaufzeichnung nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt“

30. 26. einer Rechtsverordnung nach

a) § 26 Nr. 2 oder

b) § 28 Abs. 2

zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,

31. 27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2, oder Absatz 2 oder Absatz 4, § 28 Absatz 3 oder § 30 Absatz 2 zuwiderhandelt,

32. 28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Absatz 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,

33. 29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.

(3) Absatz 1 Nr. 4 und 6 bis 29 33 und sowie Absatz 2 gelten auch für eine die Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2. Absatz 1 Nr. 6 bis 29 33 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung nach § 7 von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.

(4) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(5) Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, oder einen Jugendlichen oder im Falle des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer seiner Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.



(6) Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

### Artikel 3 Änderung weiterer Vorschriften

Hinweis: hier werden §§ 8 und 10 der Offshore-Arbeitszeitverordnung geändert. Wir verzichten vorerst auf die Darstellung.

**Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht +++ Personalvertretungsrecht +++ Schulungen +++ Betriebsänderung +++ Interessenausgleich +++ Sozialplan +++ Einigungsstelle +++ Schulungen +++ Betriebsrat +++ Personalrat +++ Schwerbehindertenvertretung**

**+++ Arbeitsrecht pur +++**

+++ [www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de) +++

**und auf „social“ media:**

**Bluesky: [sfm-arbeitsrecht.bsky.social](https://bsky.social/sfm-arbeitsrecht)**

**LinkedIn: [Andreas Müller](#), [Angelika Daumoser](#), [Barbara Renkl](#), [Elisabeth Fleck](#), [Fabian Schmid-Pham](#), [Krikor Seebacher](#), [Tanja Himmelsdorfer](#), [Lucas Breisinger](#), [Michael Fleischmann](#)**

**Mastodon: [RA Michael Fleischmann / @Fleischmann](#)**

#### **Unsere Kooperationspartner:innen**

**silberberger.lorenz, Düsseldorf - [www.sl-arbeitsrecht.de](http://www.sl-arbeitsrecht.de)**

**Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg - [www.gsp.de](http://www.gsp.de)**

**TowaRA, Köln - [www.towara.com](http://www.towara.com)**

**Krebühl, Biere, Frankfurt a. M. – [www.kbr-arbeitsrecht.de](http://www.kbr-arbeitsrecht.de)**

Zusammen sind wir mehr als 50 Rechtsanwält\*innen im Arbeitsrecht auf Seiten der Arbeitnehmer\*innen und ihrer Vertretungen

## **Impressum:**

*sfm-aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: [kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de](mailto:kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de)

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Angelika Daumoser, Barbara Renkl, Krikor R. Seebacher, Valentina Berger (vb). Vielen Dank auch an unser Sekretariatsteam für das Korrekturlesen.

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

Hinweis: Die letzten Ausgaben der *sfm-aktuell* können unter [www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de) heruntergeladen werden.

**Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet**